

# Lavanderie e Tintorie (Assosistema) – CNEL D0L1

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Assosistema Confindustria, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	28.3.2023	1.1.2023	31.12.2025	31.12.2025	-

AZIENDE SETTORE DEL TURISMO										
Nuovo sistema classificatorio dall'1.1.2008			1.3.2023		1.5.2024		1.5.2025		1.10.2025	
Area	Modulo	Figure professionali	Minimo	Incentivo di modulo	Minimo	Incentivo di modulo	Minimo	Incentivo di modulo	Minimo	Incentivo di modulo
A – Operativa	1/Base <sup>1</sup>	Operatori	1.432,50	-	1.468,21	-	1.507,89	-	1.523,77	-
	2/Centrato	Operatori, magazziniere	1.618,10	52,68	1.659,17	52,68	1.704,80	52,68	1.723,06	52,68
	3/Consolidato	Operatori, manutentore, magazziniere	1.701,90	57,00	1.745,83	57,00	1.794,64	57,00	1.814,16	57,00
B – Qualificata	1/Base	Operatori, manutentore, magazziniere, capigruppo	1.732,54	59,76	1.777,54	59,76	1.827,54	59,76	1.847,54	59,76
	2/Centrato	Operatori, manutentore, autista, capigruppo, addetti	1.813,25	65,39	1.861,83	65,39	1.915,79	65,39	1.937,38	65,39
	3/Consolidato	Tecnici, capigruppo, addetti	1.970,15	75,51	2.026,58	75,51	2.089,28	75,51	2.114,36	75,51
C – Tecnica	1/Base	Tecnici, addetti, responsabile di funzione	2.039,24	78,76	2.096,74	78,76	2.160,63	78,76	2.186,19	78,76
	2/Centrato	Tecnici, addetti, responsabile di funzione	2.281,94	93,44	2.351,22	93,44	2.428,21	93,44	2.459,00	93,44
	3/Consolidato	Responsabile di funzione	2.649,84	103,25	2.738,77	103,25	2.837,58	103,25	2.877,10	103,25
D – Gestionale	2/Centrato	Quadri	2.649,84	103,25	2.738,77	103,25	2.837,58	103,25	2.877,10	103,25

<sup>1</sup> Assosistema ha reso noto che per il livello A1 l'incentivo di modulo non è applicabile.

Indennità di contingenza: dall'1.1.2008, conglobata nel minimo tabellare.

AZIENDE SETTORE DEL SANITARIO										
Nuovo sistema classificatorio dall'1.1.2008			1.3.2023		1.12.2023		1.6.2024		1.4.2025	
Area	Modulo	Figure professionali	Minimo	Incentivo di modulo	Minimo	Incentivo di modulo	Minimo	Incentivo di modulo	Minimo	Incentivo di modulo
A – Operativa	1/Base <sup>1</sup>	Operatori	1.416,62	-	1.432,50	-	1.472,18	-	1.523,77	-
	2/Centrato	Operatori, magazziniere	1.599,84	52,68	1.618,10	52,68	1.663,73	52,68	1.723,06	52,68
	3/Consolidato	Operatori, manutentore, magazziniere	1.682,37	57,00	1.701,90	57,00	1.750,71	57,00	1.814,16	57,00
B – Qualificata	1/Base	Operatori, manutentore, magazziniere, capigruppo	1.712,54	59,76	1.732,54	59,76	1.782,54	59,76	1.847,54	59,76
	2/Centrato	Operatori, manutentore, autista, capigruppo, addetti	1.791,67	65,39	1.813,25	65,39	1.867,22	65,39	1.937,38	65,39
	3/Consolidato	Tecnici, capigruppo, addetti	1.945,07	75,51	1.970,15	75,51	2.032,85	75,51	2.114,36	75,51
C – Tecnica	1/Base	Tecnici, addetti, responsabile di funzione	2.013,69	78,76	2.039,24	78,76	2.103,13	78,76	2.186,19	78,76
	2/Centrato	Tecnici, addetti, responsabile di funzione	2.251,14	93,44	2.281,94	93,44	2.358,92	93,44	2.459,00	93,44
	3/Consolidato	Responsabile di funzione	2.610,31	103,25	2.649,84	103,25	2.748,65	103,25	2.877,10	103,25
D – Gestionale	2/Centrato	Quadri	2.610,31	103,25	2.649,84	103,25	2.748,65	103,25	2.877,10	103,25

<sup>1</sup> Assosistema ha reso noto che per il livello A1 l'incentivo di modulo non è applicabile.

Indennità di contingenza: dall'1.1.2008, conglobata nel minimo tabellare.

N.B.: per le lavanderie industriali che abbiano avuto nell'anno 2022 un'incidenza del fatturato derivante per il 60% dal settore sanitario, la decorrenza delle tranches e gli importi degli aumenti sono erogati secondo quanto riportato in questa tabella.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
1	€ 130,00			6% del minimo + contingenza
<sup>1</sup> Dall'1.1.2008 conglobato nel minimo				
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
13	26	173	giornalieri: 40 ore distribuite su 5 giorni turnisti: 36 ore distribuite su 6 giorni settimanali a parità di retribuzione	

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una tantum	non prevista
	Elemento perequativo	in assenza di contrattazione collettiva aziendale e nel caso in cui essa si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogato con la retribuzione mensile di dicembre, una somma lorda annua a titolo di elemento perequativo onnicomprensiva e non incidente sul T.F.R. per un importo annuo pari a: € 260,00 a decorrere dall'anno 2023; € 300,00 a decorrere dall'anno 2024; € 350,00 a decorrere dall'anno 2025. Tale importo sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza al 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in 12esimi per gli altri lavoratori, considerando come mese interno la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale
	Premi aziendali e di risultato	non regolamentati
	Indennità trasferta	rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio in base a nota documentata. Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta, le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 23% della Retribuzione Contrattuale Conglobata A decorrere dal 28.3.2023 – i lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati in una località diversa e distante per più di 25 km rispetto alla sede abituale di lavoro, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti o, in difetto, con l'intervento delle RSU o delle OO.SS. territoriali competenti. Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta, le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 23% della Retribuzione Contrattuale Conglobata
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima
	Tredicesima	1 mensilità da corrispondere l'ultimo giorno lavorativo prima di Natale
	Quattordicesima	non prevista
	Altre mensilità aggiuntive	non previste
	Scatti anzianità	5 biennali: € 11,88, liv. D2 e C3; € 9,81, liv. C2; € 8,26, liv. C1 e B3; € 8,00, liv. B2; € 7,23, liv. B1 e A3; € 6,97, liv. A2; € 6,71, liv. A1

RETRIBUTIVI	<b>Anzianità convenzionale</b>	non prevista								
	<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	il lavoro straordinario può essere effettuato entro il limite individuale di 200 ore annue sino al raggiungimento di un monte ore aziendale ragguagliato a 120 ore per dipendente. <i>Maggiorazioni:</i> <b>a.</b> 30%, straordinario diurno prime 8 ore settimanali per i lavoratori a regime normale; <b>b.</b> 35%, lavoro notturno a turno e non a turno (dalle ore 23.00 alle ore 6.00); <b>c.</b> 40%, straordinario diurno ore successive alle prime 8 settimanali e per le prime 10 ore settimanali per i lavoratori discontinui; <b>d.</b> 50%, straordinario notturno feriale; lavoro festivo diurno e notturno; <b>e.</b> 55%, straordinario festivo diurno; <b>f.</b> 75%, straordinario notturno festivo. Le percentuali di cui sopra si applicano sulla retribuzione normale di fatto maggiorata, per gli operai addetti a lavoro a squadra, dell'1,05% <i>Banca ore</i> - in essa possono confluire le ore di lavoro supplementare e le percentuali di maggiorazioni della flessibilità trasformate in ore. Confluiranno inoltre, direttamente senza alcuna comunicazione, le ore residue di recupero della flessibilità. I periodi di godimento delle ore, confluite nella Banca Ore, saranno stabiliti tra il lavoratore e l'azienda o secondo quanto previsto dal Protocollo sull'orario di lavoro e gestione dei cali produttivi								
	<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	la contrattazione di secondo livello riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal Ccnl e da altri livelli di contrattazione. La contrattazione con contenuto economico è direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti. La durata del contratto di secondo livello è pari a tre anni								
	<b>Indennità</b>	<b>a.</b> di trasferimento: al lavoratore deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari. È dovuta inoltre un'indennità commisurata a mezza mensilità di retribuzione per il lavoratore senza conviventi a carico, ovvero una mensilità di retribuzione per il lavoratore avente familiari a carico con lui conviventi e sempreché questi lo seguano nel trasferimento. Il lavoratore già trasferito dalla sede ove aveva residenza ad altra sede, qualora entro 5 anni dal suo trasferimento venga licenziato o si renda dimissionario per giusta causa, ha diritto all'intera indennità che gli sarebbe spettata in caso di trasferimento nella primitiva sede; <b>b.</b> per lavoro a squadre, maggiorazione dell'1,05% della retribuzione di fatto; <b>c.</b> di reperibilità: l'istituto della reperibilità viene regolato e definito nelle modalità e nelle condizioni utili alle aziende che realizzano il servizio di lavaggio e noleggio di biancheria, di lavaggio e sterilizzazione della teleria, dello strumentario chirurgico, per strutture sanitarie pubbliche con contratti di appalto che prevedano il presidio H24 delle suddette attività. La reperibilità è un istituto accessorio alla normale prestazione lavorativa mediante il quale il lavoratore si rende disponibile tramite accordo individuale a prestare la propria attività lavorativa su chiamata al di fuori del normale orario di lavoro e interviene per sopperire con tempestività ad esigenze non programmabili e finalizzata ad assicurare la continuità del servizio. Le ore di reperibilità, pertanto, non devono considerarsi ai fini del computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale. La disponibilità del lavoratore nell'ambito del servizio di reperibilità non costituisce prestazione lavorativa effettiva. La disciplina dell'istituto è demandata alla contrattazione di secondo livello attraverso accordo sottoscritto con le R.S.U. o in assenza con le OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L.								
	<b>Mansioni discontinue</b>	l'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non può superare le 50 ore medie settimanali (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 fruente, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre 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 saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50 <sup>a</sup> ora settimanale compresa, ovvero 72 <sup>a</sup> ora settimanale per i custodi e portieri fruente, 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, per le ulteriori ore prestate <i>Personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue</i> - L'orario di lavoro è di 47 ore settimanali medie nell'anno. Il limite massimo di prestazione per gli autisti è pari a 250 ore mensili. Tutte le ore prestate oltre il limite di cui sopra saranno retribuite on la maggiorazione per lavoro straordinario								
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire un guadagno non inferiore al 10% della retribuzione. Nel caso in cui, per motivi da esso non dipendenti, l'operaio lavorante a cottimo non realizza il guadagno minimo di cui sopra, questo gli sarà integrato fino al raggiungimento di detto limite. Quando l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia avrà diritto alla conservazione della sua media individuale di cottimo sempre che restino inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale. Durante il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo, all'operaio già cottimista sarà garantito, oltre alla paga base, il 75% dell'utile di cottimo realizzato nei precedenti periodi di paga <b>N.B.</b> articolo soppresso dall'ipotesi di rinnovo 5.1.2021								
<b>Erogazione TFR</b>	il lavoratore che abbia già ottenuto nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione del TFR, potrà richiedere un'ulteriore anticipazione purché siano decorsi almeno 3 anni dalla data della prima richiesta e vi siano motivazioni diverse da quelle che hanno dato luogo alla prima anticipazione. La seconda richiesta sarà soddisfatta in misura non superiore al 70% del TFR accantonato alla data della richiesta									
<b>Vitto e alloggio</b>	non regolamentati									
ORARIO	<b>Ferie</b>	<b>a. operai e intermedi:</b> 4 settimane. Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi; <b>b. impiegati:</b> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;"><u>Anzianità</u></th> <th style="text-align: center;"><u>Periodo</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">fino a 10 anni</td> <td style="text-align: center;">4 settimane</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 10 a 18 anni</td> <td style="text-align: center;">4 settimane + 1 giorno lavorativo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 18 anni</td> <td style="text-align: center;">5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi	<u>Anzianità</u>	<u>Periodo</u>	fino a 10 anni	4 settimane	da 10 a 18 anni	4 settimane + 1 giorno lavorativo	oltre 18 anni	5 settimane
	<u>Anzianità</u>	<u>Periodo</u>								
fino a 10 anni	4 settimane									
da 10 a 18 anni	4 settimane + 1 giorno lavorativo									
oltre 18 anni	5 settimane									
<b>Permessi retribuiti</b>	<b>a.</b> ai singoli componenti la Rsu sono attribuite le seguenti ore retribuite: nelle unità produttive da 15 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; <b>b.</b> 10 ore nell'anno solare, con decorrenza della retribuzione, per la riunione in assemblee; <b>c.</b> per cariche sindacali, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni. Tali ore sono cumulabili quadrimestralmente; <b>d.</b> pari ad una giornata lavorativa, al lavoratore donatore di midollo osseo, per il ciclo di analisi di idoneità alla donazione; <b>e.</b> ai rappresentanti per la sicurezza, per l'espletamento della loro attività, in funzione del numero dei dipendenti occupati nelle singole unità produttive; <b>f.</b> studenti: diritto a turni che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione degli esami negli altri casi. Diritto allo studio: 150 ore annue retribuite pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno. Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo o di studio della lingua italiana per i lavoratori stranieri, le ore di permesso sono 250 elevabili a 300 nel caso di frequenza a corsi di alfabetizzazione. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'azienda per l'esercizio del diritto di studio non dovranno superare il 2,5% del totale della forza occupata; <b>g.</b> 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica; <b>h.</b> 1 giorno									

	<p>all'anno per i genitori in caso di malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni; i. 1 giorno di astensione facoltativa per il padre entro i primi 5 mesi di vita del bambino, con indennità pari al 100% della retribuzione. Inoltre, nei medesimi 5 mesi, il padre potrà usufruire di ulteriori 2 giorni in sostituzione della madre in astensione obbligatoria di maternità; l. le vittime di violenza che abbiano utilizzato tutto il periodo previsto per legge, hanno diritto ad ulteriori permessi retribuiti a carico azienda, fino ad un massimo di 3 mesi</p>
<b>Riduzione orario</b>	<p><b>a.</b> giornalieri: 56 ore annue; <b>b.</b> turnisti: 52 ore annue. In tale trattamento viene corrispondentemente assorbito quello relativo alla ex festività del 2.6<sup>1</sup>. I lavoratori impiegati in lavoro a turni di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno, al raggiungimento di n. 50 notti l'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari a 8 ore con decorrenza dall'1.10.1994. <b>c.</b> turni 6x6: 12 ore con assorbimento del trattamento economico previsto per le due ex festività nazionali del 2.6<sup>1</sup> e 4.11. Tali lavoratori inoltre fruiranno di un'ulteriore riduzione annua di complessive 12 ore, di cui 6 dall'1.1.1995 e 6 ore dall'1.7.1995</p> <p><sup>1</sup>Con decorrenza dall'anno 2001 la festività del 2 giugno è stata ripristinata dalla legge 20.11.2000, n. 336</p>
<b>Festività</b>	<p><b>a.</b> oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; <b>b.</b> a decorrere dal 1985 il trattamento economico per la festività del 2.6<sup>1</sup> non sarà più corrisposto, in quanto convenzionalmente assorbito nella riduzione dell'orario di lavoro. In caso di festività coincidente con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto 1/26 della retribuzione ivi compresa, per coloro che nella settimana in cui cadono le suddette festività abbiano prestato lavoro a squadre, la relativa percentuale dell'1,05%. La festività del S. Patrono coincidente con altra festività sarà retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 2/26. Qualora tali festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica, verranno aggiunti alla retribuzione mensile 2/26</p> <p><sup>1</sup>Con decorrenza dall'anno 2001 la festività del 2 giugno è stata ripristinata dalla legge 20.11.2000, n. 336</p>
<b>Festività soppresse</b>	<p>4 giorni di riposo compensativo</p>
<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	<p>l'orario settimanale di lavoro potrà essere realizzato con diversi regimi su un arco di più settimane. Le ore che potranno essere lavorate oltre le 40 settimanale e non oltre le 48 settimanali saranno contenute nel limite di 96 per ciascun anno. Il suddetto regime di flessibilità comporterà prestazioni lavorative superiori all'orario medesimo, cui corrisponderà, nei periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di ore di riduzione. Le ore lavorate oltre le 40 settimanali saranno compensate con le seguenti maggiorazioni: <b>a.</b> 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì; <b>b.</b> 20% per le ore prestate nella giornata del sabato; <b>c.</b> 25% in caso di modifica della precedente programmazione dei periodi di supero e/o recupero. Tali maggiorazioni saranno corrisposte con la retribuzione del periodo di paga nel quale le ore suddette sono prestate</p> <p><i>Flessibilità Tempestiva</i> – art. 52 – <b>a.</b> Procedura con preavviso di 5 giorni - le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente in sede di esame tra Direzione e RSU. Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione tempestiva della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità. Allo scadere del quinto giorno, esaurita la procedura di cui sopra, la flessibilità diventa operativa. A fronte del superamento del normale orario contrattuale, corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità e quindi nell'anno solare successivo. Il programma di flessibilità può iniziare indifferentemente con un periodo di supero o con un periodo di riduzione. I lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario. Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 25%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento. <i>A decorrere dal 28.3.2023</i> - Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente tra Direzione e RSU. Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione tempestiva della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità. È possibile utilizzare fino ad un massimo di 32 ore, in regime di flessibilità tempestiva, delle 96 previste nell'arco dell'anno, osservando la procedura prevista. Allo scadere del quinto giorno, esaurita la procedura di cui sopra, la flessibilità diventa operativa. A fronte del superamento del normale orario contrattuale, corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità e quindi nell'anno solare successivo. Il programma di flessibilità può iniziare indifferentemente con un periodo di supero o con un periodo di riduzione. I lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario. Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 25%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento; <b>b.</b> Procedura con preavviso di 48 ore - al fine di soddisfare le esigenze aziendali è possibile utilizzare fino a un massimo di 32 ore, in regime di flessibilità tempestiva, delle 96 ore previste nell'arco dell'anno, esaurendo la procedura del "lavoro straordinario di produzione", in 48 ore, al termine delle quali la flessibilità diventa operativa. Le suddette ore saranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario e il loro recupero sarà individuale con semplice preavviso all'azienda di 48 ore (non più di un permesso nell'arco di 15 giorni). Tale modalità di recupero delle ore si esaurisce nell'arco di 12 mesi al termine dei quali le eventuali ore residue confluiscono nella banca individuale delle ore</p> <p><i>a decorrere dal 28.3.2023 – Chianimento a verbale</i> - Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva di cui alla procedura a) e b), il monte ore complessivo non potrà superare le 72 ore su base annua. Le ore di flessibilità tempestiva saranno assorbite dal monte ore previsto per la flessibilità dell'orario normale di lavoro (art. 50 e 51)</p> <p><i>Flessibilità tempestiva per grandi eventi nel settore turistico-alberghiero</i> - al fine di sostenere la produttività delle imprese operanti nel mercato della ricezione turistico-alberghiera, interessate ai fini organizzativi agli eventuali picchi produttivi conseguenti la realizzazione di grandi eventi non programmabili con continuità e che possono interessare frazioni di territorio e di tempo, ad integrazione e parziale modifica di quanto previsto sopra (flessibilità tempestiva), è previsto che il monte ore complessivo di flessibilità tempestiva sia fissato per l'anno di riferimento del grande evento in 120 ore su base annua e le modalità di recupero previste dal CCNL stesso dovranno esaurirsi nell'arco dei 24 mesi successivi. Per l'anno successivo a quello di interesse il monte complessivo di 96 ore sarà riproporzionato in base alle ore eccedenti le 96, e fino a 120, utilizzate nell'anno precedente. Non potranno essere applicati ulteriori anticipi di ore nell'anno successivo a quello di utilizzo</p>
<b>Permanenza massima passaggio cat. superiore</b>	<p>dopo 40 giorni di prestazione continuativa in ruoli di maggiore complessità, o 3 mesi globali nell'anno solare, al lavoratore verrà attribuito il modulo/area previsti per i ruoli svolti con l'acquisizione della relativa retribuzione. Dopo 20 giorni di prestazione continuativa o un 1,5 mesi di prestazione globale nell'anno solare, il lavoratore matura comunque il diritto di precedenza ad essere inserito nei percorsi di sviluppo professionale definiti in sede aziendale, per i ruoli da lui temporaneamente ricoperti. Sono ammessi anche diversi passaggi, nell'arco dell'anno solare, a mansioni superiori purché la prestazione in tali mansioni non superi nella globalità i tre mesi di calendario. Nel caso di passaggio per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto anche in più riprese, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine di conservazione del posto al lavoratore assente previsto dal presente contratto. 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 la terza parte della differenza fra le due paghe. Il passaggio alla qualifica di quadro avverrà dopo 6 mesi</p>
<b>Passaggio qualifica superiore</b>	<p>nessuna particolarità</p>
<b>Malattia</b>	<p><b>a.</b> conservazione del posto per 395 giorni. In caso di più malattie tale periodo si riferisce ad un arco temporale di 30 mesi (per entrambi i periodi rimane escluso il periodo di ricovero ospedaliero); ai lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche, dalle quali risultino degli effetti invalidanti di terapie salvavita, attestate da certificato rilasciato dalla divisione sanitaria oncologica di competenza, l'impresa riconoscerà un limite più ampio del termine di conservazione del posto fissato in complessivi 455 giorni nell'arco di 30 mesi anche con più malattie e con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e day hospital; <b>b.</b> trattamento economico: 1) operai: integrazione indennità Inps fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi: 50% dal 1° al 3° giorno; 100% dal 4° al 180° giorno. Ove venisse a cessare il trattamento</p>

ORARIO

ASSENZE

<b>ASSENZE</b>		mutualistico Inps, l'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto. In caso di gravi patologie oncologiche o malattie equivalenti, dalle quali risultino effetti invalidanti di terapie salvavita, attestate da certificato della divisione sanitaria, le Parti riconoscono, nel caso in cui venga a mancare il trattamento mutualistico dell'INPS, un'indennità pari al 100% della retribuzione normale di fatto, per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di compimento. 2) intermedi: corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia; corresponsione di metà retribuzione di fatto per i successivi mesi. Tale trattamento è corrisposto dall'azienda con deduzione delle somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte degli istituti assicuratori, oppure per atti di previdenza dell'azienda; 3) impiegati: corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia; corresponsione di metà retribuzione di fatto per i successivi mesi																										
	<b>Infortunio</b>	conservazione del posto e integrazione indennità Inail al 100% della retribuzione fino alla guarigione clinica																										
	<b>Maternità</b>	<p><b>a. operai:</b> l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 90% della retribuzione mensile lorda per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria; <b>b. impiegati e intermedi:</b> durante il periodo di astensione obbligatoria le lavoratrici hanno diritto l'intera retribuzione, fatta deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo per atti di previdenza. A decorrere dall'1.7.2005 si conviene di uniformare per tutte le dipendenti il trattamento economico fino al raggiungimento dell'intera retribuzione netta. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 27 bis del D.lgs. 151/2001 e del D.lgs. 105 del 30.06.2022, il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. Durante il congedo, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo, un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione</p>																										
	<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione, comprendendo la prescritta maggiorazione per gli operai che nel corso dei 12 mesi precedenti siano stati addetti al lavoro a squadre per almeno 6 mesi, ivi compreso il periodo feriale eventualmente coincidente																										
	<b>Permessi</b>	<p><b>a.</b> i lavoratori studenti potranno richiedere 120 ore di permesso non retribuito nel corso dell'anno solare; <b>b.</b> 6 giornate annue complessive ai genitori per malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni</p>																										
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIg</b>	<p>le ore di lavoro perdute per cause indipendenti dalla volontà delle parti possono essere recuperate a regime normale purché il recupero sia effettuato entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione e sia contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera oltre il normale orario contrattuale o, in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di 8 ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute. <b>a.</b> Operai: in caso di interruzione del lavoro, dovuta a causa di forza maggiore, sempre che l'operaio sia trattenuto nello stabilimento, la retribuzione non subirà riduzione. In caso di sospensione che oltrepassi i 15 giorni lavorativi consecutivi (salvo eventuale accordo per il prolungamento di tale termine) l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto a tutte le indennità spettanti, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso; <b>b.</b> impiegati e intermedi: in caso di sospensione o riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dall'azienda, la retribuzione mensile non subirà riduzioni</p>																										
<b>Aspettative</b>	<p><b>a.</b> massimo 6 mesi, per malattia, al termine del periodo di compimento; <b>b.</b> ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali, per la durata del mandato; <b>c.</b> al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore ai 2 anni; <b>d.</b> nell'ambito del periodo di cui sopra, al lavoratore assunto a tempo indeterminato, ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad 1 anno sarà altresì 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; <b>e.</b> alla lavoratrice madre adibita al lavoro che comprenda turni anche notturni, per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi; <b>f.</b> massimo 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi di riabilitazione; <b>g.</b> massimo 6 mesi per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale; <b>h.</b> massimo 3 mesi, ai genitori o tutori di tossicodipendenti, per concorrere al programma di riabilitazione. I periodi di aspettativa dovranno essere richiesti con un preavviso minimo di 15 giorni di calendario e non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori</p>																											
<b>GESTIONE</b>	<b>Prova</b>	<p style="text-align: center;"><b>Area Professionale</b></p> <p style="text-align: center;">D C C C B Impiegati Operai B Impiegati e Operai B Impiegati e Operai A Impiegati Operai A Operai (operanti su 5 gg) Operai (operanti su 6 gg) A Operai (operanti su 5 gg) Operai (operanti su 6 gg)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Moduli</b></p> <p style="text-align: center;">Centrato Consolidato Centrato Base Consolidato  Centrato  Base Consolidato  Centrato Base</p>	<p style="text-align: center;"><b>Periodo di prova</b></p> <p style="text-align: center;">6 mesi 6 mesi 3 mesi 2,5 mesi  2 mesi 2 mesi  2 mesi  2 mesi 2 mesi  20 giorni lavorativi 24 giorni lavorativi  20 giorni lavorativi 24 giorni lavorativi</p>																								
	<p>il periodo di prova è ridotto rispettivamente a 3 mesi per il liv. C3 e a 2 mesi per il liv. C2, nei seguenti casi: <b>a.</b> impiegati amministrativi che provengano da altre aziende industriali presso le quali abbiano prestato servizio, con analoghe mansioni, per almeno un biennio; <b>b.</b> impiegati tecnici che provengano da altre aziende dello stesso settore, presso le quali abbiano prestato servizio, con analoghe mansioni, per almeno un triennio. La malattia e l'infortunio intervenuti durante il periodo di prova sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua</p>																											
	<b>Preavviso</b>	<p><b>a. operai:</b> il licenziamento o le dimissioni possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con il seguente preavviso:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;"><b>Area Professionale/Modulo</b></th> <th style="text-align: center;"><b>Fino a 5 anni compiuti</b></th> <th style="text-align: center;"><b>Oltre 5 e fino a 10 anni</b></th> <th style="text-align: center;"><b>Oltre 10 anni compiuti</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Qualificata/Consolidato</td> <td style="text-align: center;">1 mese</td> <td style="text-align: center;">1 mese e mezzo</td> <td style="text-align: center;">2 mesi</td> </tr> <tr> <td>Qualificata/Concentrato</td> <td style="text-align: center;">1 mese</td> <td style="text-align: center;">1 mese e mezzo</td> <td style="text-align: center;">2 mesi</td> </tr> <tr> <td>Qualificata/base</td> <td></td> <td style="text-align: center;">1 mese</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Operativa/Consolidato</td> <td></td> <td style="text-align: center;">20 giorni</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Operativa Centrato/base</td> <td></td> <td style="text-align: center;">14 giorni</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			<b>Area Professionale/Modulo</b>	<b>Fino a 5 anni compiuti</b>	<b>Oltre 5 e fino a 10 anni</b>	<b>Oltre 10 anni compiuti</b>	Qualificata/Consolidato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi	Qualificata/Concentrato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi	Qualificata/base		1 mese		Operativa/Consolidato		20 giorni		Operativa Centrato/base		14 giorni	
	<b>Area Professionale/Modulo</b>	<b>Fino a 5 anni compiuti</b>	<b>Oltre 5 e fino a 10 anni</b>	<b>Oltre 10 anni compiuti</b>																								
	Qualificata/Consolidato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi																								
	Qualificata/Concentrato	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi																								
	Qualificata/base		1 mese																									
	Operativa/Consolidato		20 giorni																									
	Operativa Centrato/base		14 giorni																									

	<p><b>b. intermedi:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. C2</th> <th>Liv. B3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>1 mese</td> <td>1/2 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> <p>I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese</p> <p><b>c. impiegati:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. C3</th> <th>Liv. C2</th> <th>Liv. B1, B2 e B3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</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>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi 1/2</td> <td>2 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese</p>	Anzianità	Liv. C2	Liv. B3	fino a 5 anni	1 mese	1/2 mese	da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	1 mese	oltre 10 anni	2 mesi	1 mese 1/2	Anzianità	Liv. C3	Liv. C2	Liv. B1, B2 e B3	fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese	da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2	oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi 1/2	2 mesi																																																																																																																																			
Anzianità	Liv. C2	Liv. B3																																																																																																																																																														
fino a 5 anni	1 mese	1/2 mese																																																																																																																																																														
da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	1 mese																																																																																																																																																														
oltre 10 anni	2 mesi	1 mese 1/2																																																																																																																																																														
Anzianità	Liv. C3	Liv. C2	Liv. B1, B2 e B3																																																																																																																																																													
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese 1/2	1 mese																																																																																																																																																													
da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2																																																																																																																																																													
oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi 1/2	2 mesi																																																																																																																																																													
<b>Laureati e diplomati</b>	l'impiegato laureato, assunto in primo impiego, non potrà avere un trattamento economico inferiore a quello contrattualmente previsto per il liv. C2. L'impiegato diplomato da scuola media superiore, o da Istituto Industriale parificato, assunto in primo impiego in relazione al titolo di studio, non potrà avere un trattamento inferiore a quello del liv. B3																																																																																																																																																															
<b>Tirocinio</b>	non regolamentato																																																																																																																																																															
<b>Apprendistato</b>	<p><b>Apprendistato Professionalizzante (D.Lgs. 167/2011) - Disciplina generale -</b></p> <p><b>a. Durata:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Area Professionale</th> <th>Modulo</th> <th>Durata (mesi)</th> <th>1° periodo (mesi)</th> <th>2° periodo (mesi)</th> <th>3° periodo (mesi)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Direttiva e gestionale</td> <td>Centrato</td> <td>24</td> <td>-</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Tecnica e Gestionale</td> <td>Consolidato</td> <td>24</td> <td>-</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Qualificata</td> <td>Centrato</td> <td>36</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Base</td> <td>36</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Consolidato</td> <td>36</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Centrato</td> <td>36</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Operativa</td> <td>Base</td> <td>36</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Consolidato</td> <td>36</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Centrato</td> <td>24</td> <td>-</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>b.</b> Periodo di prova: come disciplinato dal Ccnl vigente; <b>c.</b> Inquadramento: l'apprendista può essere inquadrato fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto; <b>d.</b> Percentuale di conferma: l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Da tale percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa; <b>e.</b> Formazione: 120 ore; per l'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo, ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite</p> <p><i>Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale - a.</i> Limiti di età: è riservato ai giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni; <b>b.</b> Durata: determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni ovvero 4 nel caso di diploma quadriennale regionale</p> <p><i>Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere - a.</i> 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 professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005. Può inoltre essere stipulato con lavoratori in mobilità per la loro qualificazione o riqualificazione professionale; <b>b.</b> Percentuale di conferma: non è possibile assumere apprendisti se il datore di lavoro non ha mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori apprendisti il cui contratto sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti; <b>c.</b> Applicabilità: può essere instaurato per i lavoratori operai, impiegati e quadri dei moduli dal Centrato dell'Area Operativa al Centrato dell'Area Direttiva e Gestionale e per tutte le relative figure professionali; <b>d.</b> Periodo di prova: non può essere superiore a 2 mesi; <b>e.</b> Durata: una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato è applicabile sul terzo periodo ed è riconosciuta ai lavoratori che, prima del contratto di apprendistato, abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio; <b>f.</b> Sospensione: in caso di malattia, infortunio o altra causa involontaria di sospensione del rapporto di lavoro di durata superiore a 30 giorni, la durata del contratto viene prolungata per lo stesso periodo della sospensione; <b>g.</b> Inquadramento: nel primo periodo, inferiore di 2 livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo, un livello sotto quello di destinazione finale e nel terzo periodo, inquadramento al livello di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale al modulo Centrato dell'Area operativa saranno inquadrati al Modulo/Area professionale di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato; <b>h.</b> Precedenti esperienze: il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra due periodi non sia superiore a 12 mesi</p> <p>Retribuzioni - Aziende settore del Turismo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Periodo</th> <th colspan="4">Minimi</th> </tr> <tr> <th>1.3.2023</th> <th>1.5.2024</th> <th>1.5.2025</th> <th>1.10.2025</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Livello D2/C3</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.758,90</td> <td>1.802,83</td> <td>1.851,64</td> <td>1.871,16</td> </tr> <tr> <td>Ultimi 12 mesi</td> <td>1.432,50</td> <td>1.468,21</td> <td>1.507,89</td> <td>1.523,76</td> </tr> <tr> <td><b>Livello C2</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.878,64</td> <td>1.927,21</td> <td>1.981,18</td> <td>2.002,77</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.792,30</td> <td>1.837,30</td> <td>1.887,30</td> <td>1.907,30</td> </tr> <tr> <td>Ultimi 12 mesi</td> <td>1.758,90</td> <td>1.802,83</td> <td>1.851,64</td> <td>1.871,16</td> </tr> <tr> <td><b>Livello C1</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>2.045,66</td> <td>2.102,09</td> <td>2.164,79</td> <td>2.189,87</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.878,64</td> <td>1.927,21</td> <td>1.981,18</td> <td>2.002,77</td> </tr> <tr> <td>Ultimi 12 mesi</td> <td>1.792,30</td> <td>1.837,30</td> <td>1.887,30</td> <td>1.907,30</td> </tr> <tr> <td><b>Livello B3</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>2.118,00</td> <td>2.175,50</td> <td>2.239,39</td> <td>2.264,95</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>2.045,66</td> <td>2.102,09</td> <td>2.164,79</td> <td>2.189,87</td> </tr> <tr> <td>Ultimi 12 mesi</td> <td>1.878,64</td> <td>1.927,21</td> <td>1.981,18</td> <td>2.002,77</td> </tr> <tr> <td><b>Livello B2</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>2.375,38</td> <td>2.444,67</td> <td>2.521,65</td> <td>2.552,44</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>2.118,00</td> <td>2.175,50</td> <td>2.239,39</td> <td>2.264,95</td> </tr> <tr> <td>Ultimi 12 mesi</td> <td>2.045,66</td> <td>2.102,09</td> <td>2.164,79</td> <td>2.189,87</td> </tr> </tbody> </table> <p>Segue</p>	Area Professionale	Modulo	Durata (mesi)	1° periodo (mesi)	2° periodo (mesi)	3° periodo (mesi)	Direttiva e gestionale	Centrato	24	-	12	12	Tecnica e Gestionale	Consolidato	24	-	12	12	Qualificata	Centrato	36	12	12	12	Base	36	12	12	12	Consolidato	36	12	12	12	Centrato	36	12	12	12	Operativa	Base	36	12	12	12	Consolidato	36	12	12	12	Centrato	24	-	12	12	Periodo	Minimi				1.3.2023	1.5.2024	1.5.2025	1.10.2025	<b>Livello D2/C3</b>					Primi 12 mesi	1.758,90	1.802,83	1.851,64	1.871,16	Ultimi 12 mesi	1.432,50	1.468,21	1.507,89	1.523,76	<b>Livello C2</b>					Primi 12 mesi	1.878,64	1.927,21	1.981,18	2.002,77	Successivi 12 mesi	1.792,30	1.837,30	1.887,30	1.907,30	Ultimi 12 mesi	1.758,90	1.802,83	1.851,64	1.871,16	<b>Livello C1</b>					Primi 12 mesi	2.045,66	2.102,09	2.164,79	2.189,87	Successivi 12 mesi	1.878,64	1.927,21	1.981,18	2.002,77	Ultimi 12 mesi	1.792,30	1.837,30	1.887,30	1.907,30	<b>Livello B3</b>					Primi 12 mesi	2.118,00	2.175,50	2.239,39	2.264,95	Successivi 12 mesi	2.045,66	2.102,09	2.164,79	2.189,87	Ultimi 12 mesi	1.878,64	1.927,21	1.981,18	2.002,77	<b>Livello B2</b>					Primi 12 mesi	2.375,38	2.444,67	2.521,65	2.552,44	Successivi 12 mesi	2.118,00	2.175,50	2.239,39	2.264,95	Ultimi 12 mesi	2.045,66	2.102,09	2.164,79	2.189,87
Area Professionale	Modulo	Durata (mesi)	1° periodo (mesi)	2° periodo (mesi)	3° periodo (mesi)																																																																																																																																																											
Direttiva e gestionale	Centrato	24	-	12	12																																																																																																																																																											
	Tecnica e Gestionale	Consolidato	24	-	12	12																																																																																																																																																										
Qualificata	Centrato	36	12	12	12																																																																																																																																																											
	Base	36	12	12	12																																																																																																																																																											
	Consolidato	36	12	12	12																																																																																																																																																											
	Centrato	36	12	12	12																																																																																																																																																											
Operativa	Base	36	12	12	12																																																																																																																																																											
	Consolidato	36	12	12	12																																																																																																																																																											
	Centrato	24	-	12	12																																																																																																																																																											
Periodo	Minimi																																																																																																																																																															
	1.3.2023	1.5.2024	1.5.2025	1.10.2025																																																																																																																																																												
<b>Livello D2/C3</b>																																																																																																																																																																
Primi 12 mesi	1.758,90	1.802,83	1.851,64	1.871,16																																																																																																																																																												
Ultimi 12 mesi	1.432,50	1.468,21	1.507,89	1.523,76																																																																																																																																																												
<b>Livello C2</b>																																																																																																																																																																
Primi 12 mesi	1.878,64	1.927,21	1.981,18	2.002,77																																																																																																																																																												
Successivi 12 mesi	1.792,30	1.837,30	1.887,30	1.907,30																																																																																																																																																												
Ultimi 12 mesi	1.758,90	1.802,83	1.851,64	1.871,16																																																																																																																																																												
<b>Livello C1</b>																																																																																																																																																																
Primi 12 mesi	2.045,66	2.102,09	2.164,79	2.189,87																																																																																																																																																												
Successivi 12 mesi	1.878,64	1.927,21	1.981,18	2.002,77																																																																																																																																																												
Ultimi 12 mesi	1.792,30	1.837,30	1.887,30	1.907,30																																																																																																																																																												
<b>Livello B3</b>																																																																																																																																																																
Primi 12 mesi	2.118,00	2.175,50	2.239,39	2.264,95																																																																																																																																																												
Successivi 12 mesi	2.045,66	2.102,09	2.164,79	2.189,87																																																																																																																																																												
Ultimi 12 mesi	1.878,64	1.927,21	1.981,18	2.002,77																																																																																																																																																												
<b>Livello B2</b>																																																																																																																																																																
Primi 12 mesi	2.375,38	2.444,67	2.521,65	2.552,44																																																																																																																																																												
Successivi 12 mesi	2.118,00	2.175,50	2.239,39	2.264,95																																																																																																																																																												
Ultimi 12 mesi	2.045,66	2.102,09	2.164,79	2.189,87																																																																																																																																																												

GESTIONE

GESTIONE	<b>Periodo</b>	<b>Minimi</b>			
		<b>1.3.2023</b>	<b>1.5.2024</b>	<b>1.5.2025</b>	<b>1.10.2025</b>
	<b>Livello B1</b>				
	Primi 12 mesi	2.753,09	2.842,02	2.940,83	2.980,35
	Successivi 12 mesi	2.375,38	2.444,67	2.521,65	2.552,44
	Ultimi 12 mesi	2.118,00	2.175,50	2.239,39	2.264,95
	<b>Livello A3</b>				
	Primi 12 mesi	2.753,09	2.842,02	2.940,83	2.980,35
	Successivi 12 mesi	2.753,09	2.842,02	2.940,83	2.980,35
	Ultimi 12 mesi	2.375,38	2.444,67	2.521,65	2.552,44
	<b>Livello A2</b>				
	Primi 12 mesi	2.753,09	2.842,02	2.940,83	2.980,35
	Ultimi 12 mesi	2.753,09	2.842,02	2.940,83	2.980,35
	Aziende settore del Sanitario				
	<b>Periodo</b>	<b>Minimi</b>			
		<b>1.3.2023</b>	<b>1.12.2023</b>	<b>1.6.2024</b>	<b>1.4.2025</b>
	<b>Livello D2/C3</b>				
	Primi 12 mesi	1.739,37	1.758,89	1.807,70	1.871,15
	Ultimi 12 mesi	1.416,62	1.432,49	1.472,17	1.523,76
	<b>Livello C2</b>				
	Primi 12 mesi	1.857,06	1.878,65	1.932,62	2.002,78
	Successivi 12 mesi	1.772,30	1.792,30	1.842,30	1.907,30
	Ultimi 12 mesi	1.739,37	1.758,89	1.807,70	1.871,15
	<b>Livello C1</b>				
	Primi 12 mesi	2.020,58	2.045,66	2.108,36	2.189,87
	Successivi 12 mesi	1.857,06	1.878,65	1.932,62	2.002,78
	Ultimi 12 mesi	1.772,30	1.792,30	1.842,30	1.907,30
	<b>Livello B3</b>				
Primi 12 mesi	2.092,45	2.118,01	2.181,90	2.264,96	
Successivi 12 mesi	2.020,58	2.045,66	2.108,36	2.189,87	
Ultimi 12 mesi	1.857,06	1.878,65	1.932,62	2.002,78	
<b>Livello B2</b>					
Primi 12 mesi	2.344,58	2.375,37	2.452,35	2.552,43	
Successivi 12 mesi	2.092,45	2.118,01	2.181,90	2.264,96	
Ultimi 12 mesi	2.020,58	2.045,66	2.108,36	2.189,87	
<b>Livello B1</b>					
Primi 12 mesi	2.713,56	2.753,08	2.851,89	2.980,34	
Successivi 12 mesi	2.344,58	2.375,37	2.452,35	2.552,43	
Ultimi 12 mesi	2.092,45	2.118,01	2.181,90	2.264,96	
<b>Livello A3</b>					
Primi 12 mesi	2.713,56	2.753,08	2.851,89	2.980,34	
Successivi 12 mesi	2.713,56	2.753,08	2.851,89	2.980,34	
Ultimi 12 mesi	2.344,58	2.375,37	2.452,35	2.552,43	
<b>Livello A2</b>					
Primi 12 mesi	2.713,56	2.753,08	2.851,89	2.980,34	
Ultimi 12 mesi	2.713,56	2.753,08	2.851,89	2.980,34	
<i>Apprendistato di alta formazione e ricerca - Limiti di età: giovani di età compresa tra i 18 anni (17 anni se hanno acquisito una qualifica professionale) ed i 29 anni ed è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario, di alta formazione e di specializzazione tecnico - superiore</i>					
<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato				
<b>Contratto tempo determinato</b>	<p>la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, con l'eccezione delle attività stagionali, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la DTL. Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Le assunzioni a tempo determinato sono vietate nelle seguenti ipotesi: <b>a.</b> per sostituire lavoratori in sciopero; <b>b.</b> presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi; <b>c.</b> per assumere lavoratori da adibire a mansioni identiche a quelli di dipendenti in C.i.g. e/o contratto di solidarietà; <b>d.</b> presso aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (ai sensi dell'art. 28, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81). Sono esclusi dal campo di applicazione della disciplina dei contratti a termine: <b>a.</b> i contratti di lavoro di somministrazione di cui alla normativa vigente; <b>b.</b> i rapporti di apprendistato e le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzato da un termine, non costituiscono rapporto di lavoro. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le seguenti casistiche: <b>a.</b> nella fase di avvio di nuove attività. Il periodo massimo di durata dei contratti a termine in questo caso non può superare i 18 mesi nel caso di nuova azienda, stabilimento o unità produttiva e i 12 mesi in caso di avvio di nuove linee di produzione o nuovi reparti/servizi, ai fini della messa a regime dell'organizzazione aziendale; <b>b.</b> imprese start-up innovative, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dalla legge per le società già costituite; <b>c.</b> per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità; <b>d.</b> per l'esecuzione di un servizio definito nel tempo avente carattere straordinario e/o occasionale. In tal caso la durata del contratto a tempo determinato non potrà superare i 6 mesi. Tale durata potrà essere estesa fino a 12 mesi previa verifica con le Rappresentanze sindacali unitarie delle condizioni sopra citate; <b>e.</b> lavoratori di età superiore a 55 anni. In caso di sostituzione di lavoratori di cui sia programmata l'assenza con diritto alla conservazione del posto, è possibile prevedere tra il lavoratore e il sostituto un periodo di affiancamento, prima dell'assenza e al suo rientro, al fine di consentire il passaggio delle consegne. Tali periodi di affiancamento non potranno superare la durata complessiva di</p>				

	<p>60 giorni di calendario. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la volontà di esercitare tale diritto entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato per iscritto, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le suddette disposizioni non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali. I limiti in esame, inoltre, non si applicano alle imprese start-up, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dalla legge per le società già costituite. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini</p>
<p><b>Part time</b></p>	<p>Le aziende valuteranno positivamente l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 10% del personale in forza a tempo indeterminato; in particolare le aziende, entro il limite complessivo del 10%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del lavoratore richiedente, ovvero per l'assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado. Il part time può essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Per il personale assunto con part time verticale o misto, la durata del periodo di prova dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni. In caso di part-time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito. È consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore; le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata nella misura del 15% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti. 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 che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa e clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. A fronte delle clausole elastiche, la cui attivazione dovrà avvenire con 2 giorni di preavviso, l'impresa corrisponderà una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore per i lavoratori in forza alla data del 1° aprile 2023 (si veda art. 55, lettera C, CCNL 2021). Resta ferma la facoltà del lavoratore di revocare il consenso prestato alla clausola elastica quando si trovi in una delle seguenti condizioni: a) sia affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita; b) in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, che abbia necessità di assistenza continua, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; c) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, d) lavoratori studenti; e) necessità di assistenza al coniuge o ad un familiare di primo grado, per motivi di salute tali da giustificare l'assistenza stessa; f) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. Il lavoratore, quando ricorrono le condizioni di cui sopra può attivare la sospensione delle clausole elastiche con un preavviso di un mese. Nel caso di oggettiva impossibilità, sempre nelle fattispecie sopra elencate, il periodo di preavviso potrà essere ridotto a 5 giorni lavorativi. Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche. La sospensione avrà efficacia per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lett. da a) a f)</p>
<p><b>Lavoro domicilio</b></p>	<p>non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari. Le aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, non possono affidare lavoro a domicilio per la durata di 1 anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni. Maggiorazione della retribuzione: <b>a.</b> 22% a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali; <b>b.</b> 0,5% indennità forfettaria per periodi di incapacità lavorativa; <b>c.</b> 7,4% indennità sostitutiva dell'indennità di anzianità</p>
<p><b>Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)</b></p>	<p>la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 6 mesi la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Nei casi di contratto di somministrazione per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne</p> <p><i>A decorrere dal 28.3.2023</i> - la somministrazione di lavoro è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti e da quanto riportato di seguito. La Somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Fermo restando il limite complessivo tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione pari al 35% calcolato come media annua, riferita all'anno solare precedente l'assunzione, la percentuale del 10% sopra prevista, potrà essere incrementata fino ad un massimo del 20% previo accordo con le RSA, RSU, OO.SS. territoriali, qualora si registrino a livello aziendale le seguenti esigenze: <b>a.</b> Costituzione di imprese start-up per un periodo non superiore a 12 mesi; <b>b.</b> In funzione di eventi e manifestazioni di particolare rilevanza nazionale e territoriale con durata da definirsi a livello aziendale; <b>c.</b> Subentro in un nuovo appalto per un periodo non superiore a 12 mesi. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore. Nei casi di contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne</p>

<b>GESTIONE</b>	<b>Lavoro stagionale</b>	le parti definiscono la stagionalità ai sensi dell'art. 21, c. 2 del D.lgs. 81/2015. Sono considerate attività stagionali quelle attività connesse a picchi e/o intensificazioni dell'attività produttiva non gestibili esclusivamente con le risorse presenti in azienda, con la necessità, di maggiore manodopera, spesso imprevedibile in quanto determinata, ad esempio, da flussi di domanda non programmabili a causa di clientela estera, differenza nelle ferie, cambiamenti climatici, eventi e manifestazioni. Alle imprese è consentita la stipula di contratti a tempo determinato stagionali di durata complessiva non superiore a 8 mesi, tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro, nell'arco dell'anno. In relazione a tali specifiche attività, ai fini dell'attivazione dei contratti stagionali, le parti dovranno individuare a livello aziendale, tra Direzione e RSU/RSA, ovvero laddove non esistenti alle organizzazioni territoriali sindacali firmatarie del presente CCNL, tramite apposita intesa, le modalità, i reparti produttivi e i periodi in cui ricollegare le intensificazioni dell'attività produttiva, tenendo conto, nelle imprese caratterizzate da attività mista, dell'incidenza proporzionale delle attività svolte nel settore dei servizi al turismo. Le Parti convengono che la stagionalità soddisfa i requisiti legali richiesti dal D.Lgs. 81/2015 e s.m.i. ai fini dell'applicazione di specifiche normative. Le Parti, tramite il suddetto accordo, potranno prevedere ulteriori 15 giorni rispetto al periodo di 8 mesi sopra citato, per esigenze dovute alla cadenza delle festività in particolari periodi di calendario
	<b>Telelavoro</b>	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. È possibile adottare il regime di telelavoro anche per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto a tempo parziale (si veda art. 39 del CCNL)
	<b>Lavoro ripartito (job sharing)</b>	eliminato con ipotesi di accordo 13.7.2016
	<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	non previsti
	<b>Collocamento</b>	in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 25 della L. 223/1991, i livelli di qualifica individuati dalle parti stipulanti sono i seguenti: 4, 5, 5S, 6 e 7
<b>PREVIDENZA ASSISTENZA</b>	<b>Previd. integrativa/complem.</b>	Fondo previdenza Previmoda: <b>a.</b> quota d'iscrizione: € 2,58 a carico del lavoratore; <b>b.</b> spese costituzione e avvio del fondo: € 2,58 a carico dell'azienda; <b>c.</b> contribuzione: 1% dell'ERN a carico del lavoratore e 1% dell'ERN a carico dell'azienda; calcolato per 13 mensilità; <b>d.</b> Tfr: 27% della quota di Tfr maturata nell'anno per i lavoratori assunti entro il 28.4.1993 e 100% della quota di Tfr maturata nell'anno per i lavoratori assunti dopo il 28.4.1993. La percentuale di contribuzione delle aziende può essere elevata al 2% in presenza di analoga contribuzione del lavoratore. Con accordo del 13.7.2016 le Parti intendono rafforzare il sistema di welfare concordando un contributo a carico azienda pari allo 0,20% dell'ERN, aggiuntivo rispetto alla previdenza complementare, da destinare integralmente a PREVIMODA per il finanziamento di un'assicurazione sulla premiorienza ed invalidità permanente
	<b>Assistenza integrativa</b>	Fondo FASIL - sono iscritti al fondo: <b>a.</b> I lavoratori a tempo indeterminato ed a tempo determinato con contratto di durata superiore a 12 mesi; <b>b.</b> Il nucleo familiare dei lavoratori associati, con contributo facoltativo; <b>c.</b> Le imprese dalle quali dipendono i lavoratori associati. Contributi: costituiti dalle contribuzioni previste dal Ccnl per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini con eventuali integrazioni ad opera della contrattazione aziendale o, su base volontaria, ad opera degli associati <i>Contributi:</i> per il finanziamento del Fondo, le parti concordano un importo massimo di € 8,00 lordi mensili a carico del datore di lavoro e per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato. Nessun altro costo diretto o indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto può essere previsto a carico del datore di lavoro. A decorrere da gennaio 2024, il contributo passa ad € 10,00, e da gennaio 2025, passa ad € 12,00. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad € 18,00 da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL <i>Nota a verbale</i> - le parti prendono atto che per motivi non dipendenti dalla loro volontà rispetto agli impegni assunti con il contratto collettivo di lavoro 17 dicembre 2007 - relativamente all'implementazione del nuovo sistema di inquadramento professionale - non si sono pienamente concretizzati i percorsi convenuti, e in relazione a ciò valorizzano questo stato di cose in € 8,00 lordi mensili (1 + 7). Di questi si è già previsto che le aziende versino € 1,00 come contributo per il Fondo Sanitario integrativo; con riferimento ai restanti € 7,00, si conviene che a partire dall'1.1.2018 l'incentivo di modulo è incrementato dei seguenti importi lordi: A2: € 5,00; A3: € 6,00; B1: € 8,00; B2: € 9,00; B3: 10,00; C1: € 12,00; C2: € 13,00
	<b>Ente bilaterale nazionale</b>	contribuzione pari allo 0,10% a carico dell'azienda e 0,05% a carico del lavoratore. Entrambe le percentuali sono calcolate sulla retribuzione contrattuale conglobata di ciascun dipendente
	<b>Polizze vita</b>	non previste
	<b>Polizze infortuni</b>	non previste
	<b>Altre polizze</b>	ai lavoratori che svolgono funzioni direttive si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte
	<b>Quadri</b>	ai lavoratori con qualifica di quadro viene riconosciuta, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali relativi a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni