

Legno e Arredamento (Industria) – CNEL F051

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Federlegno Arredo e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil	20.6.2023	1.1.2023	31.12.2025	31.12.2025	-

Qualifiche	Paga base		Contingenza
	1.1.2022	1.7.2023	
AD3 Quadri	2.115,59	2.330,21	531,91
AD2 Impiegati direttivi	2.066,47	2.275,98	531,91
AD1 Impiegati direttivi	1.965,41	2.164,70	529,75
AC5 Impiegati di concetto	1.864,95	2.054,02	527,94
AC4 Impiegati di concetto	1.714,33	1.888,07	525,22
AC3-AC2-AS4 Imp. di concetto - Intermedi - Imp. di concetto	1.563,67	1.722,08	522,41
AS3 Operai specializzati	1.488,87	1.639,62	521,02
AC1-AS2 Intermedi - Imp. di concetto/Operai specializz.	1.412,95	1.556,03	518,45
AE4-AS1 Impiegati d'ordine - Operai specializzati	1.352,54	1.489,49	517,76
AE3 Impiegati d'ordine/Operai qualificati	1.277,20	1.406,48	516,53
AE2 Impiegati d'ordine/Operai qualificati	1.201,85	1.323,47	514,79
AE1 Operai comuni	1.011,23	1.113,43	512,16

N.B. Entro il mese di gennaio 2024 e di gennaio 2025, le Parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° gennaio a copertura rispettivamente degli anni 2023 e 2024, sulla base del dato IPCA generale dell'anno precedente come pubblicato dall'ISTAT

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
€ 10,33	€ 25,82 ¹			6% del minimo + contingenza
¹ Con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo				
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
13	26	174	40 ore distribuite su 5 giorni	

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una tantum	a copertura ed in ragione degli andamenti inflattivi non riconosciuti né erogati a gennaio 2023, verrà riconosciuto, a partire dal mese di luglio 2023, un aumento dei minimi pari ad € 102,20 lordi al parametro 100- Tale incremento assorbe tutti gli anticipi su futuri incrementi contrattuali comunque denominati, definiti a livello aziendale. Ai lavoratori in forza alle date di erogazione come sotto specificate verrà erogata una somma Una tantum uguale per tutti i livelli, omnicomprensiva di tutti gli istituti diretti ed indiretti ed esclusa dalla base di calcolo del TFR, che tiene conto anche degli incrementi di produttività avvenuti nel settore, del valore di € 600,00 lordi, a copertura del periodo 1.1.2023 – 30.6.2023. La suddetta somma verrà erogata in due tranches, rispettivamente di € 300,00 lordi e € 300,00 lordi, la prima con la retribuzione del mese di luglio 2023 e la seconda con la retribuzione del mese di marzo 2024. Ai lavoratori assunti dal 1° gennaio al 30 giugno 2023, gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi effettivamente lavorati e retribuiti (assunti fino al giorno 15 del mese dovuta al 100%, assunti dal giorno 16 non dovuta). Gli importi saranno riproporzionati, per i lavoratori part time, sulla base dell'orario effettivo in essere risultante dal contratto individuale
	Premi aziendali e di risultato	la contrattazione aziendale potrà istituire un premio di norma annuale che, tenendo conto della competitività aziendale, sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori concordati tra le parti correlati all'andamento economico delle aziende. L'erogazione del premio, essendo di natura variabile e non definibile a priori, deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati e avverrà in funzione dei risultati raggiunti secondo criteri, modalità e procedure di verifica definite dalle parti. Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo previdenziale ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta. Per la natura del premio il suo importo, in virtù di quanto disposto dalla Legge 297/1982, non concorre a determinare il TFR; inoltre è omnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge (lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzione orario, festività, indennità di preavviso. 13 ^a mensilità ecc.) ai sensi della L. 402/1996. <i>Elemento di Garanzia Retributiva</i> - A decorrere dal 1° luglio 2020, viene erogato un elemento di garanzia retributivo pari a € 25 lordi mensili per 12 mensilità. Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il Ccnl, pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso. L'importo suddetto è considerato omnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti. In casi di CIG per un periodo superiore a 20 settimane, CIGS o mobilità, l'elemento di garanzia non verrà erogato
	Indennità trasferta	oltre al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio e delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, compete un'indennità trasferta pari al 30% della retribuzione giornaliera. Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla normale residenza per periodi superiori a un mese, la suddetta indennità, dopo il primo mese sarà corrisposta nella misura del 20%
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima
	Tredicesima	una mensilità da corrispondere in occasione del Natale. Per i lavoratori a cottimo la retribuzione dovrà tener conto dell'incidenza dell'utile di cottimo del mese precedente
	Quattordicesima	non prevista
	Altre mensilità aggiuntive	non previste
	Scatti anzianità	5 biennali: € 14,77, cat. AD3 e AD2; € 13,92, cat. AD1; € 13,07, cat. AC5; € 11,92, cat. AC4; € 10,79, cat. AC3, AC2 e AS4; € 9,66, cat. AC1 e AS2; € 10,22, cat. AS3; € 9,66, cat. AS2; € 9,09, cat. AS1 e AE4; € 8,80, cat. AE3; € 8,53, cat. AE2; € 7,95, cat. AE1. Gli importi maturati fino al 31.12.2008 verranno aggiornati ai nuovi valori allo scadere del 6° biennio di anzianità di servizio presso l'azienda; per i lavoratori che abbiano già maturato tale anzianità gli aumenti verranno aggiornati a decorrere dall'1.1.2009
Anzianità convenzionale	non prevista	

RETRIBUTIVI	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	<p>ammessi nel limite di 250 ore - <i>Maggiorazioni:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - straordinario diurno feriale - lavoro festivo anche a turni avvicendati, compreso il ciclo continuo (compiuto nelle domeniche, nei giorni di riposo compensativo e nei giorni festivi) - lavoro notturno (dalle 22 alle 6), non compreso in turni avvicendati, compreso il ciclo continuo - lavoro notturno (dalle 22 alle 6) effettuato in turni avvicendati, compreso il ciclo continuo; - lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario stabilito dal Ccnl) - straordinario notturno - straordinario festivo notturno 	Operai	Intermedi	Impiegati
			28%	28%	28%
			40%	40%	50%
			35%	30%	30%
			30%	30%	30%
			50%	50%	60%
			50%	50%	50%
		60%	70%	70%	
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del Ccnl. Gli accordi aziendali hanno durata triennale			
	Indennità	a. lavori pericolosi e nocivi (art. 10 Ccnl 21.12.1999): per le ore di effettivo lavoro prestato maggiorazione del 10% per gli operai e dell'8% per gli intermedi, calcolate su minimo tabellare e contingenza; b. di trasferimento: all'operaio spetta, oltre al rimborso delle spese di trasporto per sé e per i familiari viventi a carico che con lui si trasferiscono, nonché delle masserizie, un'indennità pari a 17/30 della retribuzione se celibe e 34/30 se con familiari a carico. Agli impiegati e intermedi spetta, oltre al rimborso delle spese per i mezzi di trasporto per sé e per i familiari e per il trasloco degli effetti, 1/2 mensilità di retribuzione se celibe e 1 mensilità se capo famiglia. Se l'azienda procura all'impiegato o all'intermedio l'alloggio, le suddette indennità sono ridotte alla metà; c. maggiorazione del 7% (8% dall'1.1.2021) per quei lavoratori in turno che non possono usufruire della mezz'ora di riposo prevista contrattualmente			
	Mansioni discontinue	l'orario di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere o 50 settimanali salvo i discontinui con alloggio per i quali l'orario è fissato in 12 ore giornaliere e 60 settimanali. Le ore di lavoro prestate oltre tali orari sono considerate supplementari e retribuite con una maggiorazione sulla retribuzione (minimo + contingenza)			
	Cottimo, magg. garantita	le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 6,5% del minimo di paga base tabellare della categoria di appartenenza. Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo			
	Erogazione TFR	nessuna particolarità			
	Vitto e alloggio	qualora nella località ove l'impiegato presta la sua opera non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino l'azienda al centro abitato ed il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo			
ORARIO	Ferie	4 settimane. Il godimento continuativo delle ferie non può superare le 3 settimane. Nel caso di ferie frazionate, 5 giornate equivalgono ad una settimana			
	Permessi retribuiti	a. per l'espletamento dei propri compiti la RSU può disporre di permessi retribuiti per un monte annuo di 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva. Nelle aziende con più di 100 dipendenti il monte ore viene aumentato di ulteriori 15 minuti per ogni dipendente con un massimo di incremento pari a 120 ore; b. 10 ore per assemblee dei lavoratori; c. ai lavoratori che siano membri di Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali e regionali di categoria saranno concessi brevi permessi retribuiti nella misura pari a 8 ore mensili, cumulabili quadrimestralmente, per un massimo di 2 esponenti per ciascuna organizzazione per le aziende fino a 300 dipendenti e di 3 esponenti per ciascuna organizzazione per le aziende con oltre 300 dipendenti, per l'esercizio delle loro funzioni; d. per l'esercizio delle proprie funzioni il RLS usufruisce di un monte ore di permessi pari a: a) nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti: 12 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; 30 ore annue nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti; b) nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti: 24 ore annue per le aziende che occupano fino a 5 lavoratori; 48 ore annue per le aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti; 72 ore annue per le aziende che occupano oltre 16 lavoratori. e. studenti: diritto allo studio - 150 ore pro capite triennali (usufruibili anche in un solo anno), per un massimo del 3% dei lavoratori occupati (nelle aziende fino a 25 dipendenti è ammesso solo un lavoratore). Tali ore sono elevate a 250 in caso di corsi per il recupero della scuola d'obbligo; f. 3 giorni all'anno per decesso o grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore; g. per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche; h. 1 giorno per nascita del figlio. A decorrere dall'1.1.2021, in occasione della nascita del figlio, e nei casi di adozione e/o di affidamento, saranno riconosciuti al padre 7 giorni di congedo di paternità retribuito, a cui potranno essere aggiunti con le stesse modalità, ulteriori 2 gg in casi di comprovate ed oggettive circostanze collegate all'evento; i. 8 ore ai componenti dell'assemblea di ARCO e di ALTEA, per la partecipazione alle assemblee			
	Banca Ore	è istituita la Banca Ore individuale nella quale possono confluire: a. le ore a fronte delle ex festività non godute; b. i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione riferiti alle riduzioni di orario previste; c. le eventuali ore di prestazioni straordinarie (riposo compensativo), fermo restando il pagamento della percentuale di maggiorazione di competenza, prevista per le ore straordinarie nel caso in cui il lavoratore non intenda percepire la relativa retribuzione; d. le ore derivanti da mancati recuperi di flessibilità. I permessi confluiti nella Banca Ore individuale saranno fruiti, a gruppi di 4 o 8 ore, da parte del lavoratore previo preavviso di 3 giorni lavorativi. Al 31.12 di ogni anno il lavoratore potrà richiedere il pagamento delle ore accantonate o parte di esse. Le ore non retribuite resteranno accantonate. Al 31.12 del suddetto nuovo anno solare le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento			
	Riduzione orario	64 ore di permessi. Per i lavoratori che prestano la loro opera in turni avvicendati, saranno riconosciute ulteriori 8 ore di ROL che, se non fruiti entro l'anno, confluiscono nella Banca ore			
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11 sarà corrisposto e quindi assorbito e ricompreso nella retribuzione relativa al godimento di ogni quota di 8 ore di riduzione di orario. Qualora una delle festività cada di domenica è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera pari a 1/26 della normale retribuzione			
	Festività soppresse	4 gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite. I permessi non usufruiti entro l'anno confluiranno nella Banca ore			
	Flessibilità orario contrattuale	le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità per anno solare, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti, consistenti nel prolungamento o nella riduzione del normale orario settimanale di lavoro nei periodi di maggiore/minore intensità produttiva ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio o recuperi di prestazione nei periodi di minore/maggiore intensità produttiva. In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale. La clausola di flessibilità si riferisce a tutto l'orario di lavoro espletabile nell'arco dell'anno solare, anche superando il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale escludendo le festività nazionali e giorni festivi. L'azienda dispone di 4 livelli all'anno di superamento dell'orario ordinario di lavoro così articolati: a. Liv. 1, sino a 45 ore annuali; b. Liv. 2, da 46 a 80 ore annuali; c. Liv. 3, da 81 a 96 ore annuali; d. Liv. 4, da 97 a 112 ore annuali. Le relative maggiorazioni della retribuzione oraria sono: a. Liv. 1: 14%; b. Liv. 2: 16%; c. Liv. 3: 18%; d. Liv. 4: 20%. Nell'ambito dell'utilizzo delle ore di flessibilità, i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Nel caso in cui non si verificasse la compensazione in minor orario entro 12 mesi dalla scadenza dell'anno solare in cui si sono effettuati gli orari in regime di flessibilità, le ore lavorate			

ORARIO		saranno retribuite con la maggiorazione dello straordinario relativo al periodo di effettuazione, detraendo la maggiorazione già erogata, quale quota anticipata. Le ore di recupero della maggior prestazione, se non recuperate entro i predetti termini, potranno a richiesta del lavoratore, essere accantonate in banca ore compatibilmente con le esigenze di servizio. Alla contrattazione aziendale, con l'eventuale partecipazione delle OO.SS., è demandata la sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre le 112 ore sopra previste																																
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	nel caso di disimpegno di mansioni rientranti nella categoria superiore, si ha il passaggio definitivo trascorsi i seguenti periodi: 40 giorni lavorativi se operaio e 3 mesi se impiegato o intermedio. Per gli intermedi e gli impiegati, il disimpegno nella categoria superiore può aver luogo anche non continuativamente purché la somma dei singoli periodi raggiunga 12 mesi per impiegati di cat. VI e VII ed intermedi e 8 mesi per tutte le altre categorie																																
	Passaggio qualifica superiore	nel caso di passaggio dalla categoria operaia a quella impiegatizia o intermedia e da quella intermedia a quella impiegatizia, l'anzianità di servizio maturata verrà computata al 50% solo ai fini del preavviso																																
ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto: massimo 13 mesi in un periodo di 30 mesi consecutivi; ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto sopra previsti; b. trattamento economico: il lavoratore ha diritto all'intera normale retribuzione per i primi 6 mesi e alla metà della normale retribuzione per i mesi successivi																																
	Infortunio	a. conservazione del posto fino alla guarigione clinica; b. integrazione indennità Inail al 100% della retribuzione dal giorno successivo all'infortunio e fino a 12 mesi																																
	Maternità	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria. È riconosciuto, a decorrere dall'1.1.2021, un trattamento di assistenza aggiuntivo, fino ad un'integrazione a carico dell'azienda, pari al 30% della retribuzione per i primi 3 mesi di calendario di congedo immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio. Inoltre, per lo stesso periodo, la contribuzione ad Arco per gli iscritti sarà versta al 100%																																
	Congedo matrimoniale	16 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della normale retribuzione																																
	Permessi	a. per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle RSA a norma dell'art. 23 L. 300/1970; b. le Fenea-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntive rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla RSU una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%; c. ai lavoratori eletti negli organismi statutari del fondo ARCO, per garantire la partecipazione alle riunioni																																
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	a. operai: qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla retribuzione per tutte le ore di lavoro. In caso di sospensione che superi i 15 giorni, l'operaio potrà chiedere la risoluzione del rapporto con diritto alla corresponsione di tutte le indennità. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per interruzioni di lavoro purché il recupero sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e venga effettuato entro 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui si è verificata l'interruzione; b. intermedi e impiegati: in caso di interruzione o sospensione del lavoro la retribuzione non subirà riduzioni																																
	Aspettative	a. massimo 365 giorni di calendario di aspettativa, senza oneri né diretti né indiretti per l'azienda, al lavoratore affetto da gravi patologie accertate (tumoriali, leucemiche, ecc.) che ne faccia richiesta; b. ai lavoratori tossicodipendenti od ai lavoratori che hanno familiari a carico tossicodipendenti, per assisterli in una riabilitazione; c. per cariche sindacali e pubbliche elettive, per tutta la durata del mandato; d. non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa (congedo utilizzabile in modo continuativo o frazionato), per gravi motivi familiari; e. i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto per congedi formativi, per un periodo non superiore a 11 mesi (continuativi o frazionati) nell'arco dell'intera vita lavorativa; f. congedo retribuito non superiore a tre mesi alle donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, fruibile anche a giorni o a ore, e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni																																
	Prova	a. operai: 4 settimane di effettiva prestazione lavorativa, cat. AE1; 8 settimane, operai cat. AE2, AE3, AS1, AS2 e AS3. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro o malattia, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza; b. intermedi: non superiore a 1 mese di effettiva prestazione. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per cause di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere servizio entro 25 giorni successivi all'inizio della malattia o dell'infortunio; c. impiegati: non superiore a 6 mesi di effettiva prestazione lavorativa, quadri e cat. AC5, AD1, AD2 e AD3; 3 mesi per le altre cat. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a 3 e 2 mesi: 1) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende; 2) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività. Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di cat. AC5, AD1, AD2 e AD3 o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di cat. AC4, AC3, AS4, AS2 e AE4. Per i lavoratori inquadrati nelle cat. AE2 e AE3, l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni, avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso																																
	GESTIONE	Preavviso	a. operai: sia le dimissioni che il licenziamento potranno avere luogo in qualsiasi giorno della settimana con un preavviso di 7 giorni di calendario, cat. AE1; 14 giorni di calendario, cat. AE2 e AE3; 21 giorni di calendario, cat. AS1, AS2 e AS3; b. intermedi: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>AC2</th> <th>AC1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 2 anni compiuti</td> <td>1 mese</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>Oltre i 2 anni e fino a 5 anni compiuti</td> <td>1 mese ½</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>Oltre i 5 anni e fino a 15 anni compiuti</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese ½</td> </tr> <tr> <td>Oltre i 15 anni compiuti</td> <td>2 mesi ½</td> <td>2 mesi</td> </tr> </tbody> </table> c. impiegati: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>AC5-AD1-AD2-AD3</th> <th>AS2-AS4-AC3-AC4</th> <th>AE2-AE3-AE4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese ½</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>Oltre i 5 anni e fino a 10 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese ½</td> </tr> <tr> <td>Oltre i 10 anni compiuti</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi ½</td> <td>2 mesi</td> </tr> </tbody> </table> Per gli impiegati e gli intermedi i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese	Anzianità	AC2	AC1	Fino a 2 anni compiuti	1 mese	1 mese	Oltre i 2 anni e fino a 5 anni compiuti	1 mese ½	1 mese	Oltre i 5 anni e fino a 15 anni compiuti	2 mesi	1 mese ½	Oltre i 15 anni compiuti	2 mesi ½	2 mesi	Anzianità	AC5-AD1-AD2-AD3	AS2-AS4-AC3-AC4	AE2-AE3-AE4	Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese ½	1 mese	Oltre i 5 anni e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese ½	Oltre i 10 anni compiuti	4 mesi	2 mesi ½	2 mesi
		Anzianità	AC2	AC1																														
Fino a 2 anni compiuti		1 mese	1 mese																															
Oltre i 2 anni e fino a 5 anni compiuti	1 mese ½	1 mese																																
Oltre i 5 anni e fino a 15 anni compiuti	2 mesi	1 mese ½																																
Oltre i 15 anni compiuti	2 mesi ½	2 mesi																																
Anzianità	AC5-AD1-AD2-AD3	AS2-AS4-AC3-AC4	AE2-AE3-AE4																															
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese ½	1 mese																															
Oltre i 5 anni e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese ½																															
Oltre i 10 anni compiuti	4 mesi	2 mesi ½	2 mesi																															
Tirocinio	non regolamentato																																	
Apprendistato	Disciplina generale: a. limiti numerici: nelle aziende con più di 10 dipendenti, il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente a tempo indeterminato, per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti; b. periodo di prova: di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere; c. precedenti periodi di apprendistato: 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 i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno																																	

GESTIONE	<p>inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, e di alta formazione e ricerca inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione; d. trattamento economico: la retribuzione dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione. L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale; e. sospensione: in caso di malattia spetta al lavoratore, nei limiti del periodo di comporto, il trattamento economico a carico del datore di lavoro definito nel vigente Ccnl; f. risoluzione: in caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva della categoria di appartenenza al momento della risoluzione, di cui al vigente Ccnl</p> <p><i>Apprendistato professionalizzante (per gli apprendisti assunti dal 26.4.2012):</i> a. limiti di età: il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge 53/2003; b. formazione: la formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e dei soggetti esterni; c. sfera di applicazione: può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1, e per tutte le relative mansioni; d. durata: la durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:</p>					
	Livelli		Durata massima	1° periodo	2° periodo	3° periodo
	AD3, AD2, AD1, AC5, AC4, AC3, AC2, AS4, AS3, AC1, AS2, AS1, AE4, AE3		36	12	12	12
	AE2		24	10	10	4
	<p>agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte di 10 mesi, così ripartite: 1) primo periodo: 3 mesi; 2) secondo periodo: 3 mesi; 3) terzo periodo: 4 mesi. Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi; e. Inquadramento: nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale; nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato; f. 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. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità la percentuale di cui sopra è ridotta al 30%; g. Formazione: 120 ore medie annue retribuite di cui 40 trasversali e 80 specifiche, integrata dall'offerta formativa pubblica ove esistente; h. Retribuzioni:</p>					
	Periodo	Minimi		Cont.	EDR	
		1.1.2022	1.7.2023			
	Livello AD3					
	Primi 12 mesi	1.965,41	2.164,70	529,75	10,33	
	Successivi 12 mesi	2.066,47	2.275,98	531,91	10,33	
Ultimi 12 mesi	2.091,03	2.303,10	531,91	10,33		
Livello AD2						
Primi 12 mesi	1.864,95	2.054,02	527,94	10,33		
Successivi 12 mesi	1.965,41	2.164,70	529,75	10,33		
Ultimi 12 mesi	2.015,94	2.220,34	530,83	10,33		
Livello AD1						
Primi 12 mesi	1.714,33	1.888,07	525,22	10,33		
Successivi 12 mesi	1.864,95	2.054,02	527,94	10,33		
Ultimi 12 mesi	1.915,18	2.109,36	528,85	10,33		
Livello AC5						
Primi 12 mesi	1.563,67	1.722,08	522,41	10,33		
Successivi 12 mesi	1.714,33	1.888,07	525,22	10,33		
Ultimi 12 mesi	1.789,64	1.971,05	526,58	10,33		
Livello AC4						
Primi 12 mesi	1.488,87	1.639,62	521,02	10,33		
Successivi 12 mesi	1.563,67	1.722,08	522,41	10,33		
Ultimi 12 mesi	1.639,00	1.805,08	523,82	10,33		
Livello AC3-AC2-AS4						
Primi 12 mesi	1.412,95	1.556,03	518,45	10,33		
Successivi 12 mesi	1.488,87	1.639,62	521,02	10,33		
Ultimi 12 mesi	1.526,27	1.680,85	521,72	10,33		
Livello AS3						
Primi 12 mesi	1.352,54	1.489,49	517,76	10,33		
Successivi 12 mesi	1.412,95	1.556,03	518,45	10,33		
Ultimi 12 mesi	1.450,91	1.597,83	519,74	10,33		
Livello AC1-AS2						
Primi 12 mesi	1.277,20	1.406,48	516,53	10,33		
Successivi 12 mesi	1.352,54	1.489,49	517,76	10,33		
Ultimi 12 mesi	1.382,75	1.522,76	518,11	10,33		
Livello AE4-AS1						
Primi 12 mesi	1.201,85	1.323,47	514,79	10,33		
Successivi 12 mesi	1.277,20	1.406,48	516,53	10,33		
Ultimi 12 mesi	1.314,87	1.447,99	517,15	10,33		
<i>Segue</i>						

	Periodo	Minimi		Cont.	EDR								
		1.1.2022	1.7.2023										
		Livello AE3											
Primi 12 mesi	1.011,23	1.113,43	512,16	10,33									
Successivi 12 mesi	1.201,85	1.323,47	514,79	10,33									
Ultimi 12 mesi	1.239,53	1.364,98	515,66	10,33									
Livello AE2													
Primi 10 mesi	1.011,23	1.113,43	512,16	10,33									
Successivi 10 mesi	1.201,85	1.323,47	514,79	10,33									
Ultimi 4 mesi	1.201,85	1.323,47	514,79	10,33									
	<p><i>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: a. Sfera di applicazione: possono essere assunti i soggetti che abbiano compiuto i 15 anni e fino al compimento del 25° anno di età; b. Durata: determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a 3 anni. Qualora l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale, il contratto verrà prolungato di un anno. Qualora l'apprendista proseguisse l'iter formativo per il conseguimento della certificazione tecnica superiore o del diploma di istruzione secondaria superiore, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno. Possono inoltre essere stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a 2 anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di stato; c. Formazione: definita dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni; d. Inquadramento e retribuzione: per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta; e. Inquadramento e retribuzione: l'apprendista verrà inquadrato rispetto alla qualifica da conseguire; la retribuzione è stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento, come sotto riportata:</i></p> <table border="0"> <tr> <td>1° anno</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>2° anno</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>2° anno</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>4° anno</td> <td>70%</td> </tr> </table> <p><i>Apprendistato di alta formazione e ricerca: a. Limiti di età: possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo; b. Formazione: la formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può di norma essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale; c. Inquadramento e relativo trattamento economico: l'apprendista sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue: A) per i percorsi di durata superiore all'anno: 1. per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale; 2. per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale. B) per i percorsi di durata non superiore all'anno: 1. per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale. Inoltre ai sensi di quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.lgs. n. 81 del 2015, e dell'accordo interconfederale siglato il 18 maggio 2016: a. per le ore di formazione esterna all'azienda non sarà dovuta alcuna retribuzione; b. per le ore di formazione interna all'azienda la retribuzione sarà pari al 10% della normale retribuzione. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione. L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale. Per quanto riguarda le percentuali di mantenimento in servizio degli apprendisti, si fa riferimento alle norme di legge</i></p>					1° anno	55%	2° anno	60%	2° anno	65%	4° anno	70%
1° anno	55%												
2° anno	60%												
2° anno	65%												
4° anno	70%												
Contratto intermittente	non regolamentato												
Contratto a termine e in somministrazione	<p>il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, con contratto di somministrazione a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo indeterminato, non può eccedere complessivamente il 45% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31.12 dell'anno precedente all'assunzione. La predetta percentuale è vincolata ai seguenti tetti per le singole tipologie contrattuali: a. il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato; b. il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato; c. la somma del numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare complessivamente il 35% dei lavoratori a tempo indeterminato; d. il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato non può superare in ogni caso i limiti percentuali previsti dalle vigenti disposizioni di legge. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5 (aziende da 0 a 5 dipendenti), resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 2 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2 D.lgs. 15/6/2015 n. 81, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, 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 del periodo massimo dei 24 mesi di lavoro, 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. Sono escluse dalle percentuali sopraindicate le assunzioni a tempo determinato per: a. attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni; b. Avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di un'unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi (18 mesi per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno); c. lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione o prova. La durata di sperimentazione o prova non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio. Con accordo con le RSU o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, si potrà prolungare il periodo di 12 mesi. La durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine, da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 24 mesi, è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi e la stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine deve avvenire presso la DTL competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale. Oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, non si applica il limite temporale di 24 mesi alle attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul</p>												

GESTIONE

GESTIONE		<p>mercato previo accordo con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni. Le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a tempo determinato dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 21 D. Lgs n. 81/2015. I termini di interruzione previsti dalla legge non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie: A) l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: 1) dall'avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi (18 mesi, per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno); 2) dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; questo non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio; B) sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori; C) assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda; D) assunzione di percettori della Naspi; E) assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età. Il lavoratore che, nell'esecuzione di almeno due contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo complessivo superiore a 9 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato è così stabilito:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th><u>Categorie</u></th> <th><u>Periodo di prova</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Operai</td> <td>AE1</td> <td>3 settimane</td> </tr> <tr> <td>AE2, AE3, AS1, AS2, AS3</td> <td>5 settimane</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Intermedi</td> <td><u>Categorie</u> AC1, AC2</td> <td>5 settimane</td> </tr> <tr> <td><u>Categorie</u> AE2, AE3, AE4, AS2, AS4, AC3, AC4 AC5, AD1, AD2, AD3</td> <td>8 settimane 15 settimane</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione, sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni. Il periodo di comporto ed il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di malattia e salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto. L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro. Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento. Ai fini del computo del periodo massimo dei 24 mesi di lavoro, sono considerati complessivamente i periodi effettuati con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione 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 a tempo indeterminato dalla data di tale superamento</p>		<u>Categorie</u>	<u>Periodo di prova</u>	Operai	AE1	3 settimane	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 settimane	Intermedi	<u>Categorie</u> AC1, AC2	5 settimane	<u>Categorie</u> AE2, AE3, AE4, AS2, AS4, AC3, AC4 AC5, AD1, AD2, AD3	8 settimane 15 settimane
		<u>Categorie</u>	<u>Periodo di prova</u>												
	Operai	AE1	3 settimane												
		AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 settimane												
	Intermedi	<u>Categorie</u> AC1, AC2	5 settimane												
		<u>Categorie</u> AE2, AE3, AE4, AS2, AS4, AC3, AC4 AC5, AD1, AD2, AD3	8 settimane 15 settimane												
	Part time	<p>può essere di tipo verticale, orizzontale, ciclico o misto. Possono essere stabilite clausole flessibili, nei limiti dell'orario massimo di 36 ore settimanali, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, o clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le eventuali ore prestate a seguito delle suddette modifiche saranno retribuite con la maggiorazione del 20%. Il lavoratore potrà in alternativa richiedere, in sostituzione della remunerazione, per le ore di eventuale prestazione aggiuntiva, il corrispondente accredito in banca ore con la corresponsione della sola maggiorazione prevista. Le casistiche che possono dare luogo a richieste di prestazioni supplementari rispetto a quelle contrattualmente concordate, sono le seguenti: a. realizzazione di campionari per ferie o altre manifestazioni promozionali; b. realizzazioni delle commesse alle quali sono legate le prospettive occupazionali e di sviluppo delle imprese; c. adempimenti amministrativi e di legge legati a scadenze. Le ore di prestazione supplementare effettuabili non possono far superare al lavoratore le 8 ore di prestazione giornaliera e le 40 ore di prestazione settimanale; tali ore saranno compensate con la quota oraria di retribuzione, maggiorata del 20%</p>													
	Lavoro domiciliato	<p>i lavoratori che effettuino prestazioni a domicilio hanno diritto ad essere retribuiti con le tariffe di cottimo pieno. Inoltre vengono corrisposte le seguenti indennità: a. indennità sostitutiva gratifica natalizia, ferie e festività nazionali e infrasettimanali: 22%; b. indennità sostitutiva TFR: 7,4%</p>													
	Lavoro stagionale	<p>sono attività stagionali le attività produttive concentrate in limitati periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche, e alle variazioni climatiche, all'approvvigionamento di materie prime a sua volta condizionato dal clima, dal mercato che varia in funzione della stagione o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività. Ai lavoratori con contratto a termine stagionale è garantito il diritto di precedenza sulle nuove assunzioni, sulla base delle normative. La presente normativa potrà essere applicata: a. per l'intera azienda, per settori, per reparti o per gruppi di lavoratori, in ragione del personale coinvolto nell'attività stagionale; b. quando ricorrano i periodi di maggiore produzione, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario; nell'arco di 12 mesi dell'anno solare dello stesso ciclo di attività stagionale non sarà consentito superare una durata massima complessiva di 8 mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe. c. ai rapporti di lavoro di natura temporanea relativi alle attività stagionali, sarà applicabile la specifica disciplina legale e contrattuale relativa alla stagionalità; d. i contratti di lavoro di natura temporanea per attività stagionali dovranno indicare che sono riferiti ad attività stagionali; e. Il periodo di prova e il periodo di comporto per i lavoratori stagionali, sono uguali a quelli definiti per i lavoratori con contratto a tempo determinato</p>													
	Telelavoro	<p>al telelavoratore devono essere fornite le stesse opportunità riservate alla generalità dei lavoratori in termini di formazione e sviluppo di carriera, compatibilmente con lo svolgimento delle attività in regime di telelavoro. Norma transitoria: la presente normativa entrerà in pieno vigore al termine del periodo di emergenza covid</p>													
Lavoro agile	<p>Le Parti intendono avviare una fase di sperimentazione del lavoro agile, secondo quanto di seguito disciplinato; tale opportunità sarà utilizzabile, previo accordo individuale, a partire dalla stipula dell'accordo di rinnovo del CCNL. Le Parti si riservano di valutare gli esiti, in occasione delle trattative per il successivo rinnovo contrattuale e di incontrarsi durante la vigenza contrattuale su richiesta di una delle Parti laddove necessario. Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizioni di legge, dalle norme del presente contratto nonché da eventuali accordi e regolamenti aziendali</p>														
Lavoro ripartito (job sharing)	<p>non regolamentato</p>														
Viaggiatori e piazzisti	<p>non previsti</p>														
Collocamento	<p>nessuna particolarità</p>														

PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	il fondo pensione ARCO – <i>Contribuzione</i> : a. 1,30% della retribuzione ordinaria a carico del lavoratore; b. 2,10% (2,20% dall'1.1.2021; 2,30% dall'1.1.2022) della retribuzione ordinaria a carico dell'impresa; c. quota TFR pari al 18% del TFR maturando nell'anno per un lavoratore già occupato al 28.4.1993; 100% del TFR maturando nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 28.4.1993). Le parti, consapevoli dell'importanza della previdenza integrativa, e dato il perdurare della crisi di crescita del fondo, concordano di istituire un elemento promozionale del welfare previdenziale pari a pari a € 100,00 una tantum, da erogare a carico delle Aziende a favore di tutti i lavoratori in forza alle aziende con contratto a tempo indeterminato al primo giorno di calendario del mese in cui verrà effettuato il versamento. Il conferimento avverrà secondo le seguenti modalità: a. per i lavoratori iscritti ad Arco: conferimento da effettuare ad Arco con la contribuzione del secondo trimestre del 2021 con scadenza 20 luglio 2021; b. per i lavoratori non iscritti a nessun fondo contrattuale: contribuzione destinata esclusivamente ad Arco, da effettuare con la contribuzione del secondo trimestre del 2021 con scadenza 20 luglio 2021; c. per lavoratori iscritti ad altri fondi contrattuali con origine da accordi territoriali: nel mese di luglio secondo le modalità definite dai singoli fondi. Il suddetto contributo rientra a pieno titolo nel trattamento economico complessivo (TEC)
	Assistenza integrativa	il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA, Fondo intersettoriale costituito fra FENEAL UIL, FILCA CISL E FILLEA CGIL. A decorrere dall'1.9.2013 il Fondo ALTEA raccogliere le adesioni dei lavoratori; la contribuzione per gli iscritti al Fondo ALTEA è di € 15,00 per 12 mensilità a carico delle aziende
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	i datori di lavoro sono tenuti ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante sottoscrizione di apposita polizza