

Metalmecanica, Installazione d'impianti e Odontotecnica - Anpit

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Alim; Anap; Anpit; Aifes; Cidec; Confinduttori; Federodontotecnica; Unica; Cital; Cital; Ciu	30.11.2022	1.12.2022	30.11.2025	30.11.2025	-

Livelli	Qualifiche	Minimo ¹ da 12/2022	Minimo ¹ da 12/2023	Minimo ¹ da 12/2024
Dirigente	Dirigente	3.640,98	3.795,89	3.950,80
Q	Quadro	2.275,61	2.372,43	2.469,25
A1	Impiegato direttivo	2.066,25	2.154,17	2.242,08
A2	Impiegato direttivo	1.838,69	1.916,92	1.995,15
B1	Impiegato gestionale	1.656,64	1.727,13	1.797,61
B2	Impiegato gestionale/Operaio altamente specializzato	1.456,39	1.518,36	1.580,32
C1	Impiegato di concetto/Operaio specializzato	1.328,96	1.385,50	1.442,04
C2	Operaio qualificato/Impiegato qualificato	1.256,14	1.309,58	1.363,03
D1	Impiegato d'ordine/Operatore esperto	1.092,29	1.138,77	1.185,24
D2	Impiegato d'ordine/Operaio comune	1.001,27	1.043,87	1.086,47
Operatori di vendita 1 ^a cat	Operatore di vendita	1.505,04	1.568,48	1.631,91
Operatori di vendita 2 ^a cat.	Operatore di vendita	1.323,11	1.378,88	1.434,65
Operatori di vendita 3 ^a cat.	Operatore di vendita	1.207,34	1.258,23	1.309,12
Operatori di vendita 4 ^a cat.	Operatore di vendita	1.141,18	1.189,28	1.237,38

¹Paga Base nazionale Conglobata Mensile (PBNM): comprende il minimo tabellare, l'ex indennità di contingenza e l'E.d.r.

Le parti concordano che gli aumenti contrattuali possano assorbire eventuali voci retributive "ad personam" o superminimi già riconosciuti al dipendente nel limite massimo dell'80% degli incrementi complessivi, salvo che tali elementi non siano concessi al Lavoratore come "non assorbibili"

Incrementi retributivi dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale previsti dal rinnovo contrattuale, espressi in valori lordi in euro e per il tempo pieno

Liv.	Lombardia	Liguria	Trentino Alto Adige	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli
Dir.	495,77	468,53	465,26	453,27	443,47	404,24	384,63
Quadro	309,45	293,10	290,92	283,30	276,76	252,79	240,80
A1	281,12	265,86	263,68	257,15	251,70	229,91	217,92
A2	250,61	236,44	235,35	228,82	223,37	204,84	193,95
B1 e OV Cat. ¹	225,55	213,56	211,38	205,93	201,58	184,14	175,43
B2 e OV Cat. ¹	198,31	187,41	186,32	180,87	177,60	162,35	153,63
C1 e OV Cat. ¹	180,87	171,07	169,98	165,62	161,26	148,19	140,56
C2 e OV Cat. ¹	171,07	161,26	160,17	156,90	152,54	139,47	132,93
D1	148,19	140,56	139,47	136,20	132,93	120,95	115,50
D2	136,20	128,57	127,48	124,21	122,04	111,14	105,69

¹OV - Operatore di Vendita

Liv.	Umbria	Valle d'Aosta	Piemonte	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia Puglia Campania Sardegna Calabria Basilicata Molise
Dir.	362,84	362,84	338,87	275,67	202,67	130,75	129,66
Quadro	226,64	226,64	212,47	172,16	127,48	81,72	80,63
A1	205,93	205,93	192,86	155,81	115,50	74,09	73,00
A2	183,05	183,05	171,07	139,47	102,42	66,47	65,38
B1 e OV Cat. ¹	164,53	164,53	154,72	125,30	92,62	59,93	58,84
B2 e OV Cat. ¹	144,92	144,92	135,11	110,05	81,72	52,30	51,21
C1 e OV Cat. ¹	131,84	131,84	124,21	100,24	74,09	47,94	46,85
C2 e OV Cat. ¹	125,30	125,30	116,59	94,80	69,73	44,67	44,67
D1	108,96	108,96	101,33	82,81	61,02	39,23	39,23
D2	100,24	100,24	93,71	75,18	55,57	35,96	35,96

¹OV - Operatore di Vendita

Gli incrementi dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale potranno assorbire, fino a concorrenza, eventuali voci retributive "ad personam" o superminimi già riconosciute al dipendente, salvo che tali voci non siano state pattuite come "non assorbibili" all'atto della concessione del trattamento

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
1				78,00 euro mensili (anche per il part time) non incidente su 13ma, festività, ferie e t.f.r.
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario		Orario normale di lavoro settimanale
13	26	172, orario 40 ore settimanali		40 ore distribuite su 5 giorni o 6 giorni

N.B. La durata dell'orario di lavoro (comprensivo di lavoro ordinario, straordinario, straordinario con permessi compensativi e intensificazioni nella banca ore) non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi: a) 12 ore giornaliere (8 di ordinario e 4 di straordinario, straordinario con permesso compensativo e/o banca ore); b) 60 ore settimanale (ordinario, straordinario e straordinario con permesso compensativo, banca ore), entro il limite massimo di 2 settimane al mese; c) 216 ore mensili (ordinario, straordinario e straordinario con permesso compensativo, banca ore); d) 1.296 ore semestrali (ordinario, straordinario e straordinario con permesso compensativo, banca ore), entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore; e) 300 ore annue di straordinario; f) 160 ore di saldo attivo o passivo nella banca ore; g) 48 ore settimanali di media mobile negli ultimi 12 mesi di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei permessi compensativi e della banca ore

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

Una tantum	non prevista																																										
Premi aziendali e di risultato	la contrattazione di 2° livello, di durata triennale, si svolge in sede territoriale ed aziendale, sulle materie ed istituti stabiliti dal c.c.n.l., diversi rispetto a quelli della contrattazione nazionale. Gli accordi economici definiranno solamente il premio di risultato, correlato ad elementi di redditività, produttività, qualità e presenza																																										
Indennità trasferta/uso mezzo proprio	<p>a. per trasferta si intende la permanenza per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 60 km dalla sede di lavoro o comunque in un luogo raggiungibile con mezzi normali in un tempo normalmente superiore ad un'ora b. oltre al rimborso delle spese di viaggio, ad eventuali spese incontrate per conto dell'azienda (es. vitto e alloggio) o, in alternativa, all'indennità di trasferta - sarà corrisposto il rimborso spese non documentabili fino a un massimo di € 15 giornalieri e una diaria pari ai seguenti importi giornalieri della retribuzione normale:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Diaria</th> <th>Diaria trasfertisti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Dirigente</td><td>59,00</td><td>21,90</td></tr> <tr><td>Q</td><td>43,00</td><td>15,90</td></tr> <tr><td>A1</td><td>36,00</td><td>13,60</td></tr> <tr><td>A2</td><td>33,00</td><td>12,10</td></tr> <tr><td>B1 e Op. 1°</td><td>29,00</td><td>10,70</td></tr> <tr><td>B2 e Op. 2°</td><td>26,00</td><td>9,70</td></tr> <tr><td>C1 e Op. 3°</td><td>23,00</td><td>8,70</td></tr> <tr><td>C2 e Op. 4°</td><td>21,00</td><td>7,80</td></tr> <tr><td>D1</td><td>18,00</td><td>6,80</td></tr> <tr><td>D2</td><td>14,00</td><td>6,00</td></tr> </tbody> </table> <p>c. Il tempo di viaggio oltre le 2 ore giornaliera sarà retribuito con il 70% della retribuzione normale. d. La trasferta all'estero - che dev'essere comunicata per iscritto con almeno 10 giorni di preavviso - comporta, oltre al rimborso delle spese sostenute, una diaria pari ad € 25,00 e un rimborso per le spese non documentabili in misura doppia della trasferta nazionale</p>	Livelli	Diaria	Diaria trasfertisti	Dirigente	59,00	21,90	Q	43,00	15,90	A1	36,00	13,60	A2	33,00	12,10	B1 e Op. 1°	29,00	10,70	B2 e Op. 2°	26,00	9,70	C1 e Op. 3°	23,00	8,70	C2 e Op. 4°	21,00	7,80	D1	18,00	6,80	D2	14,00	6,00									
Livelli	Diaria	Diaria trasfertisti																																									
Dirigente	59,00	21,90																																									
Q	43,00	15,90																																									
A1	36,00	13,60																																									
A2	33,00	12,10																																									
B1 e Op. 1°	29,00	10,70																																									
B2 e Op. 2°	26,00	9,70																																									
C1 e Op. 3°	23,00	8,70																																									
C2 e Op. 4°	21,00	7,80																																									
D1	18,00	6,80																																									
D2	14,00	6,00																																									
Gratifica natalizia	vedere tredicesima																																										
Tredicesima	in occasione delle feste natalizie nella misura di una mensilità della retribuzione individuale																																										
Quattordicesima	non prevista																																										
Altre mensilità aggiuntive	non previste																																										
Scatti anzianità	<p>10 triennali nelle seguenti misure:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Importi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Dirigente</td><td>32,64</td></tr> <tr><td>Q</td><td>20,77</td></tr> <tr><td>A1</td><td>18,84</td></tr> <tr><td>A2</td><td>16,57</td></tr> <tr><td>B1 e Op. 1°</td><td>14,88</td></tr> <tr><td>B2 e Op. 2°</td><td>13,20</td></tr> <tr><td>C1 e Op. 3°</td><td>11,97</td></tr> <tr><td>C2 e Op. 4°</td><td>11,27</td></tr> <tr><td>D1 e disc.</td><td>9,84</td></tr> <tr><td>D2 e disc.</td><td>9,00</td></tr> </tbody> </table>	Livelli	Importi	Dirigente	32,64	Q	20,77	A1	18,84	A2	16,57	B1 e Op. 1°	14,88	B2 e Op. 2°	13,20	C1 e Op. 3°	11,97	C2 e Op. 4°	11,27	D1 e disc.	9,84	D2 e disc.	9,00																				
Livelli	Importi																																										
Dirigente	32,64																																										
Q	20,77																																										
A1	18,84																																										
A2	16,57																																										
B1 e Op. 1°	14,88																																										
B2 e Op. 2°	13,20																																										
C1 e Op. 3°	11,97																																										
C2 e Op. 4°	11,27																																										
D1 e disc.	9,84																																										
D2 e disc.	9,00																																										
Anzianità convenzionale	nessuna particolarità																																										
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	<p>Limiti – a. 10 ore giornaliere complessive (ordinario + straordinario); b. 48 ore settimanali complessive (ordinario + straordinario); c. 300 ore annue. Maggiorazioni</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>Straordinario prolungato</th> <th>Straordinario spezzato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Entro 10 ore giornaliere e 48 settimanali</td><td>15%</td><td>20%</td></tr> <tr><td>Oltre 10 ore giornaliere e 48 settimanali</td><td>20%</td><td>25%</td></tr> <tr><td>Diurno in giorno festivo</td><td>25%</td><td>30%</td></tr> <tr><td>Notturmo in giorno feriale</td><td>30%</td><td>35%</td></tr> <tr><td>Notturmo in giorno di riposo</td><td>30%</td><td>35%</td></tr> <tr><td>Notturmo in giorno festivo</td><td>35%</td><td>40%</td></tr> </tbody> </table> <p>il lavoro straordinario eccedente le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali, è facoltativo e prevede la maturazione di permessi compensativi e sarà retribuito, in aggiunta alla retribuzione, con le seguenti maggiorazioni della retribuzione normale ordinaria:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>Straordinario prolungato</th> <th>Straordinario spezzato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Entro 10 ore giornaliere e 48 settimanali</td><td>5%</td><td>10%</td></tr> <tr><td>Oltre 10 ore giornaliere e 48 settimanali</td><td>7%</td><td>12%</td></tr> <tr><td>Diurno in giorno festivo</td><td>8%</td><td>13%</td></tr> <tr><td>Notturmo in giorno feriale</td><td>10%</td><td>15%</td></tr> <tr><td>Notturmo in giorno di riposo</td><td>10%</td><td>15%</td></tr> <tr><td>Notturmo in giorno festivo</td><td>12%</td><td>17%</td></tr> </tbody> </table>	Tipologia	Straordinario prolungato	Straordinario spezzato	Entro 10 ore giornaliere e 48 settimanali	15%	20%	Oltre 10 ore giornaliere e 48 settimanali	20%	25%	Diurno in giorno festivo	25%	30%	Notturmo in giorno feriale	30%	35%	Notturmo in giorno di riposo	30%	35%	Notturmo in giorno festivo	35%	40%	Tipologia	Straordinario prolungato	Straordinario spezzato	Entro 10 ore giornaliere e 48 settimanali	5%	10%	Oltre 10 ore giornaliere e 48 settimanali	7%	12%	Diurno in giorno festivo	8%	13%	Notturmo in giorno feriale	10%	15%	Notturmo in giorno di riposo	10%	15%	Notturmo in giorno festivo	12%	17%
Tipologia	Straordinario prolungato	Straordinario spezzato																																									
Entro 10 ore giornaliere e 48 settimanali	15%	20%																																									
Oltre 10 ore giornaliere e 48 settimanali	20%	25%																																									
Diurno in giorno festivo	25%	30%																																									
Notturmo in giorno feriale	30%	35%																																									
Notturmo in giorno di riposo	30%	35%																																									
Notturmo in giorno festivo	35%	40%																																									
Tipologia	Straordinario prolungato	Straordinario spezzato																																									
Entro 10 ore giornaliere e 48 settimanali	5%	10%																																									
Oltre 10 ore giornaliere e 48 settimanali	7%	12%																																									
Diurno in giorno festivo	8%	13%																																									
Notturmo in giorno feriale	10%	15%																																									
Notturmo in giorno di riposo	10%	15%																																									
Notturmo in giorno festivo	12%	17%																																									
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione di 2° livello, di durata triennale, si svolge in sede territoriale ed aziendale, sulle materie ed istituti stabiliti dal c.c.n.l. Gli accordi economici definiranno solamente il premio di risultato, correlato ad elementi di redditività, produttività, qualità e presenza																																										
Indennità	Indennità di mancata contrattazione (IMC) - spetta a tutti i lavoratori in forza nel mese di competenza (esclusi gli apprendisti) in caso di mancata contrattazione aziendale, per 12 mensilità ed è assorbibile da una successiva contrattazione aziendale. Per i neoassunti e per i lavoratori cessati, quando spettante, l'indennità viene riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione. La determinazione dell'indennità si ottiene moltiplicando il valore mensile di ciascun livello (VM), per il correttivo H dei giorni di assenza, secondo le modalità specificate dal contratto. In caso di part time l'indennità spettante verrà moltiplicata per l'indice di prestazione																																										

RETRIBUTIVI

RETRIBUTIVI	Valore mensile															
	Livelli	Importi														
	Dirigenti	300,00														
	Q	182,00														
	A1	165,00														
	A2	147,00														
	B1 e Op. 1°	132,00														
	B2 e Op. 2°	116,00														
	C1 e Op. 3°	106,00														
	C2 e Op. 4°	100,00														
	D1	87,00														
	D2	80,00														
	Correttivo															
Assenze nel mese	Correttivo															
0	1,00															
1	0,91															
2	0,82															
3	0,73															
4	0,61															
5	0,49															
6	0,37															
7	0,25															
8	0,13															
da 9 in poi	0,00															
	ai fini del calcolo dell'indennità, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente: i giorni di ferie; le ore di riposo compensativo di lavoro straordinario accreditate nella Banca ore; i riposi per donazione sangue; le festività infrasettimanali, il tempo delle assemblee sindacali retribuite; i giorni di congedo matrimoniale; i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL.															
	Indennità di vacanza contrattuale - è prevista una l.v.c., in caso di disdetta contrattuale, a decorrere dal 1° giorno del 4° mese successivo alla data di scadenza del c.c.n.l., da calcolarsi secondo i criteri stabiliti dal c.c.n.l.. A decorrere dal 1° dicembre 2022 le l.v.c. cesseranno di essere dovute, essendo le stesse integralmente assorbite dalle nuove previsioni retributive															
Mansioni discontinue	l'orario di lavoro degli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia (custodi, guardiani, portinai, addetti ai servizi antincendio, fattorini, uscieri, addetti alla reception, centralinisti, addetti a impianti di condizionamento, frigoriferi e riscaldamento, autisti che non effettuano le operazioni di carico/scarico permanendo in attesa) la durata dell'orario normale settimanale è ammessa fino a 45 ore ordinarie. Oltre le 45 ore settimanali decorre la maggiorazione per straordinario: 15% per le prime 8 ore (da 46 a 53) e 20% per le ore eccedenti															
Cottimo, magg. garantita	non previsti															
Erogazione TFR	dalla retribuzione da prendere a base per la determinazione della quota annua sono esclusi i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per banca ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali indennità di cassa o di lavoro notturno e simili, le retribuzioni/premi, erogati per effetto della contrattazione di 2° livello, le somme pagate per permessi non goduti e le indennità sostitutive															
Vitto e alloggio	l'indennità per trasferisti può essere sostituita da una indennità per spese di vitto e alloggio, nei limiti di € 46,48 giornalieri per l'Italia e di € 77,47 per l'estero															
Ferie	la durata annuale delle ferie è di 160 ore annuali, pari a 28 giorni di calendario (4 settimane). Nei regimi con orario medio di 48 ore ogni 8 giorni (6 + 1 + 1) la durata è di 192 ore annuali, con assorbimento dei permessi retribuiti															
Permessi retribuiti	a. i dirigenti della R.S.A. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, nelle seguenti misure, per ciascuna R.S.A.: <table border="1" data-bbox="414 1568 1197 1736"> <thead> <tr> <th>Dipendenti occupati nell'unità produttiva</th> <th>Dirigenti (per ciascuna R.S.A.)</th> <th>Ore (per ciascun dirigente)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Da 16 a 200</td> <td>1</td> <td>1 ora all'anno per dip.</td> </tr> <tr> <td>Da 201 a 600</td> <td>2</td> <td>240 ore/anno</td> </tr> <tr> <td>Da 601 a 900</td> <td>3</td> <td>300 ore/anno</td> </tr> <tr> <td>Da 901 a 1200</td> <td>4</td> <td>400 ore/anno</td> </tr> </tbody> </table> <p>i dirigenti della R.S.A. hanno inoltre diritto a permessi non retribuiti nella misura di 8 giorni l'anno. b. nelle unità aziendali con più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite di 10 ore retribuite nell'anno solare (aziende oltre 15 dipendenti), di 4 ore retribuite nell'anno solare (aziende da 7 a 15 dipendenti) e di 2 ore retribuite nell'anno solare (aziende con meno di 7 dipendenti)</p>	Dipendenti occupati nell'unità produttiva	Dirigenti (per ciascuna R.S.A.)	Ore (per ciascun dirigente)	Da 16 a 200	1	1 ora all'anno per dip.	Da 201 a 600	2	240 ore/anno	Da 601 a 900	3	300 ore/anno	Da 901 a 1200	4	400 ore/anno
Dipendenti occupati nell'unità produttiva	Dirigenti (per ciascuna R.S.A.)	Ore (per ciascun dirigente)														
Da 16 a 200	1	1 ora all'anno per dip.														
Da 201 a 600	2	240 ore/anno														
Da 601 a 900	3	300 ore/anno														
Da 901 a 1200	4	400 ore/anno														
Riduzione orario	48 ore annue (comprehensive delle ex festività), da godere in gruppi di 4 o 8 ore, col preavviso di 2 giorni lavorativi. Eventuali permessi maturati oltre il saldo di 48 ore saranno mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità															
Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. Il 4 novembre è retribuito con 1/26 della retribuzione normale mensili; c. In caso di coincidenza di una festività con la domenica o con il giorno di riposo, al lavoratore spetta, oltre alla normale retribuzione, un'ulteriore quota di retribuzione giornaliera o un'altra giornata di riposo															
Festività soppresse	vedere riduzione orario															
Flessibilità orario contrattuale	Orario multi periodale – l'azienda potrà stabilire regimi d'orario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, per il tempo previsto, le 40 ore settimanali, fino al massimo di 60 ore, con una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario in altri periodi dell'anno. Nell'arco mobile di 12 mesi la media delle ore ordinarie lavorate previste nei regimi "5 + 2" e "6 + 1" dovrà essere di 40 ore settimanali. L'orario multiperiodale si realizza mediante lo straordinario con permesso compensativo (nei casi individuali) e/o con la															

ORARIO		banca ore (nei casi collettivi). Clausola elastica - in caso di temporanea necessità dovuta a ragioni tecniche od organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare la collocazione dell'orario di lavoro ordinario del lavoratore, nei limiti del 25% dell'orario e di 30 giorni lavorativi per anno e con un preavviso di almeno 1 settimana lavorativa. Al di fuori di tali condizioni, per le sole ore variate, al lavoratore spetta un'indennità per clausola elastica pari al 5% della retribuzione normale																																								
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori di 6 mesi consecutivi ovvero di 12 mesi nell'arco di un triennio)																																								
	Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità																																								
ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto: il lavoratore non in prova ha diritto al mantenimento del posto in relazione agli anni di anzianità, computati all'inizio dell'ultimo episodio di malattia: A) fino a 2 anni di anzianità, per un massimo di 90 giorni solari, continuati o frazionati; B) oltre 2 anni di anzianità, per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 90 giorni solari, con incremento di un mese per ciascun anno lavorato oltre il biennio, nel limite di 365 giorni di prognosi complessiva, nell'arco temporale mobile di 5 anni decorrenti all'inizio dell'ultimo episodio morboso. Per i lavoratori con oltre 5 anni di anzianità, la malattia continuativa con prognosi superiore a 60 giorni sarà considerata solo per metà della sua durata (fermo restando il limite di 365 giorni nell'arco temporale mobile di 5 anni dall'ultimo evento). Ai fini del computo, si fa riferimento all'arco temporale (mobile) degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi computati secondo il criterio suddetto. b. Trattamento economico: i lavoratori hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione individuale (*): A) dal 1° al 3° giorno, 50%; B) dal 4° al 20° giorno, 25%; C) dal 21° al 180° giorno, 8,34%. Ove venisse a cessare il trattamento economico INPS per superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, l'azienda, per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del computo, riconoscerà un'indennità pari al 50% della retribuzione individuale. Nel corso di ciascun anno solare, l'indennità di malattia al 50% viene corrisposta solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, salvo che le assenze siano dovute a gravi patologie che richiedono continue terapie salvavita oppure a ricovero ospedaliero, debitamente documentati. Il trattamento economico complessivo per i dirigenti sarà pari al 75% della retribuzione normale																																								
	Infortunio	a. Conservazione del posto: per tutta la durata dell'inabilità temporanea. In caso di malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi, anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 18 mesi. Ai fini del computo, si fa riferimento all'arco temporale (mobile) degli ultimi 3 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando a ritroso le prognosi intervenute negli ultimi 36 mesi. b. Trattamento economico: i lavoratori hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, al seguente trattamento integrativo a carico azienda, calcolato sulla retribuzione normale: A) 100% per il giorno dell'infortunio; B) 60% dal 1° al 3° giorno; C) 15% dal 4° al 90° giorno; D) dal 91° giorno non vi sarà alcuna integrazione oltre all'indennità INAIL. I dirigenti hanno diritto ad un trattamento, comprensivo dell'indennità erogata dall'Inail, pari all'85% della retribuzione normale																																								
	Maternità	integrazione fino a concorrenza del 100% della tredicesima mensilità, limitatamente al rateo relativo all'assenza obbligatoria. Il periodo di assenza obbligatoria è computato nell'anzianità di servizio, compresi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità																																								
	Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario (ridotti a 8 nel caso di secondo matrimonio civile), con decorrenza della normale retribuzione da fruire entro 30 giorni dal matrimonio. Il congedo non spetta ai lavoratori con contratto a termine inferiore a 12 mesi																																								
	Permessi	a. permessi retribuiti per matrimonio di un figlio (1 giorno per evento), decesso o grave infermità di padre, madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente (3 giorni per anno). In casi di documentata forza maggiore il dipendente può chiedere congedi retribuiti, deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla banca ore. b. in casi di documentata forza maggiore o di grave problema familiare del dipendente, il lavoratore potrà concordare con l'azienda la concessione di permessi non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle ore																																								
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	nessuna particolarità																																								
	Aspettative	a. in caso di unico evento di malattia grave e continuativo, compete un'aspettativa non retribuita della durata massima pari al 50% del computo, senza decorrenza dell'anzianità per alcun istituto; b. in caso di più malattie, compete un'aspettativa non retribuita della durata massima pari alla metà del residuo del computo																																								
	GESTIONE	Prova	sono previsti i seguenti periodi di prova, espressi in giorni di calendario, in relazione al livello di inquadramento. Il contratto prevede inoltre, a tutela del lavoratore, una clausola di durata minima della prova: salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, il rapporto potrà essere risolto dall'azienda senza preavviso solo dopo il superamento del 50% del periodo di prova: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Periodo/giorni</th> <th>Periodo minimo/giorni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente, Q, A1 e A2</td> <td>180</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>B1 e Op. 1°</td> <td>150</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. 2°</td> <td>150</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. 3°</td> <td>120</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>C2 e Op. 4°</td> <td>90</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>60</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>30</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table> in caso di recesso del lavoratore, i termini di preavviso sono i seguenti: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Giorni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente, Q, A1 e A2</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>B1 e Op. 1°</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. 2°</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. 3°</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>C2 e Op. 4°</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Periodo/giorni	Periodo minimo/giorni	Dirigente, Q, A1 e A2	180	90	B1 e Op. 1°	150	75	B2 e Op. 2°	150	75	C1 e Op. 3°	120	60	C2 e Op. 4°	90	45	D1	60	30	D2	30	15	Livello	Giorni	Dirigente, Q, A1 e A2	28	B1 e Op. 1°	21	B2 e Op. 2°	21	C1 e Op. 3°	14	C2 e Op. 4°	14	D1	7	D2
Livello		Periodo/giorni	Periodo minimo/giorni																																							
Dirigente, Q, A1 e A2		180	90																																							
B1 e Op. 1°	150	75																																								
B2 e Op. 2°	150	75																																								
C1 e Op. 3°	120	60																																								
C2 e Op. 4°	90	45																																								
D1	60	30																																								
D2	30	15																																								
Livello	Giorni																																									
Dirigente, Q, A1 e A2	28																																									
B1 e Op. 1°	21																																									
B2 e Op. 2°	21																																									
C1 e Op. 3°	14																																									
C2 e Op. 4°	14																																									
D1	7																																									
D2	7																																									
Preavviso	sono previsti i seguenti periodi di preavviso, sia in caso di licenziamento che di dimissioni. Il preavviso decorre dal giorno successivo alla ricezione delle dimissioni o licenziamento																																									

Livelli	Durata (giorni di calendario)																																																																												
	Anzianità fino a 5 anni	Anzianità da 6 a 10 anni	Anzianità oltre i 10 anni																																																																										
Dirigente	180	210	240																																																																										
Q	120	150	180																																																																										
A1 e A2	90	120	150																																																																										
B1, B2, Op. 1° e Op. 2°	60	90	120																																																																										
C1	45	60	90																																																																										
C2, Op. 3° e Op. 4°	30	45	60																																																																										
D1, D2 e discontinui	15	20	30																																																																										
Tirocinio	il c.c.n.l. rinvia all'Accordo Stato Regioni 25 maggio 2017. Al tirocinante a tempo pieno spetta un rimborso spese di almeno € 400,00 mensili																																																																												
Apprendistato	<p>Condizioni di applicabilità: l'azienda con più di 50 dipendenti potrà assumere apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti. Il vincolo non sussiste se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'apprendistato. Non sono computati tra i contratti scaduti i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, i dimissionari, i licenziati per giusta causa e chi non ha ottenuto la qualifica. E' in ogni caso consentito 1 contratto di apprendistato.</p> <p>Limiti numerici:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Lavoratori</th> <th>Apprendisti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Da 0 a 2 qualificati</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Da 3 a 9 dipendenti, con almeno 3 qualificati</td> <td>1 per ogni qualificato</td> </tr> <tr> <td>Oltre 9 dipendenti, con almeno 3 qualificati</td> <td>1 ogni 2 qualificati, con minimo 3 apprendisti</td> </tr> </tbody> </table> <p>Inquadramento e durata:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello di ingresso</th> <th>I periodo/mesi</th> <th>Livello intermedio</th> <th>II periodo/mesi</th> <th>Livello finale</th> <th>Durata totale/mesi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>B1</td> <td>18</td> <td>A2</td> <td>18</td> <td>A1</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>B2</td> <td>18</td> <td>B1</td> <td>18</td> <td>A2</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>Op. 3°</td> <td>18</td> <td>Op. 2°</td> <td>18</td> <td>Op. 1°</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>C1</td> <td>18</td> <td>B2</td> <td>18</td> <td>B1</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>Op. 4°</td> <td>18</td> <td>Op. 3°</td> <td>18</td> <td>Op. 2°</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>18</td> <td>C1</td> <td>18</td> <td>B2</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>80% di Op. 4°</td> <td>16</td> <td>90% di Op. 4°</td> <td>16</td> <td>Op. 3°</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>16</td> <td>C2</td> <td>16</td> <td>C1</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>15</td> <td>D1</td> <td>15</td> <td>C2</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>80% di D2</td> <td>14</td> <td>90% di D2</td> <td>14</td> <td>D1</td> <td>28</td> </tr> </tbody> </table> <p>per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato - individuate dal c.c.n.l. - sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 mesi. Precedenti rapporti di apprendistato: i periodi di apprendistato di almeno 12 mesi svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell'apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In tal caso la durata complessiva del 2° contratto sarà ridotta di soli 6 mesi</p> <p>Retribuzione: l'inquadramento e la retribuzione saranno di 2 livelli inferiori rispetto all'inquadramento finale nel primo periodo e di un livello inferiore rispetto all'inquadramento finale nel secondo periodo</p>			Lavoratori	Apprendisti	Da 0 a 2 qualificati	2	Da 3 a 9 dipendenti, con almeno 3 qualificati	1 per ogni qualificato	Oltre 9 dipendenti, con almeno 3 qualificati	1 ogni 2 qualificati, con minimo 3 apprendisti	Livello di ingresso	I periodo/mesi	Livello intermedio	II periodo/mesi	Livello finale	Durata totale/mesi	B1	18	A2	18	A1	36	B2	18	B1	18	A2	36	Op. 3°	18	Op. 2°	18	Op. 1°	36	C1	18	B2	18	B1	36	Op. 4°	18	Op. 3°	18	Op. 2°	36	C2	18	C1	18	B2	36	80% di Op. 4°	16	90% di Op. 4°	16	Op. 3°	32	D1	16	C2	16	C1	32	D2	15	D1	15	C2	30	80% di D2	14	90% di D2	14	D1	28
Lavoratori	Apprendisti																																																																												
Da 0 a 2 qualificati	2																																																																												
Da 3 a 9 dipendenti, con almeno 3 qualificati	1 per ogni qualificato																																																																												
Oltre 9 dipendenti, con almeno 3 qualificati	1 ogni 2 qualificati, con minimo 3 apprendisti																																																																												
Livello di ingresso	I periodo/mesi	Livello intermedio	II periodo/mesi	Livello finale	Durata totale/mesi																																																																								
B1	18	A2	18	A1	36																																																																								
B2	18	B1	18	A2	36																																																																								
Op. 3°	18	Op. 2°	18	Op. 1°	36																																																																								
C1	18	B2	18	B1	36																																																																								
Op. 4°	18	Op. 3°	18	Op. 2°	36																																																																								
C2	18	C1	18	B2	36																																																																								
80% di Op. 4°	16	90% di Op. 4°	16	Op. 3°	32																																																																								
D1	16	C2	16	C1	32																																																																								
D2	15	D1	15	C2	30																																																																								
80% di D2	14	90% di D2	14	D1	28																																																																								
Contratto intermittente	<p>l'inquadramento e la retribuzione omnicomprensiva oraria sono i seguenti:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Contratti a tempo determinato</th> <th colspan="2">Contratti a tempo indeterminato</th> </tr> <tr> <th>Livello</th> <th>Importo</th> <th>Livello</th> <th>Importo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C1</td> <td>9,759</td> <td>C1</td> <td>9,386</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>9,234</td> <td>C2</td> <td>8,882</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>8,056</td> <td>D1</td> <td>7,750</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>7,403</td> <td>D2</td> <td>7,122</td> </tr> </tbody> </table> <p>negli importi della retribuzione omnicomprensiva sono comprese le quote orarie di paga base, di elemento perequativo regionale convenzionale, di tredicesima, di indennità di mancata contrattazione e di indennità sostitutiva delle prestazioni della Gestione speciale En.Bi.M.S., di ferie (solo contratti a termine) e di indennità sostitutiva del preavviso (solo contratti a tempo indeterminato). Nei contratti a tempo indeterminato sarà corrisposto anche 1/173° di aumenti periodici di anzianità e il contributo per la Gestione ordinaria En.Bi. M.S. è dovuto dall'azienda nella misura (ridotta rispetto alla generalità dei lavoratori) di € 0,0347 per ogni ora di lavoro prestato. Le ferie spettano nella misura di 1/1.904 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata.</p> <p>Indennità di disponibilità</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Importo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C1</td> <td>1,6698</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>1,5783</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>1,3724</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>1,2580</td> </tr> </tbody> </table>			Contratti a tempo determinato		Contratti a tempo indeterminato		Livello	Importo	Livello	Importo	C1	9,759	C1	9,386	C2	9,234	C2	8,882	D1	8,056	D1	7,750	D2	7,403	D2	7,122	Livello	Importo	C1	1,6698	C2	1,5783	D1	1,3724	D2	1,2580																																								
Contratti a tempo determinato		Contratti a tempo indeterminato																																																																											
Livello	Importo	Livello	Importo																																																																										
C1	9,759	C1	9,386																																																																										
C2	9,234	C2	8,882																																																																										
D1	8,056	D1	7,750																																																																										
D2	7,403	D2	7,122																																																																										
Livello	Importo																																																																												
C1	1,6698																																																																												
C2	1,5783																																																																												
D1	1,3724																																																																												
D2	1,2580																																																																												
Contratto tempo determinato	<p>Durata - la durata massima dei contratti a termine è di 24 mesi (con un massimo di 4 proroghe nell'arco dei 24 mesi) nelle seguenti ipotesi: a. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività ordinaria, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</p> <p>Limiti percentuali - l'assunzione a termine è ammessa, senza ragioni specifiche e per la generalità dei lavoratori, nei seguenti limiti:</p>																																																																												

	<p>Dipendenti in forza a tempo indeterminato Contratti</p> <table border="1"> <tr><td>Fino a 4</td><td>4</td></tr> <tr><td>Da 5 a 9</td><td>6</td></tr> <tr><td>Da 10 a 25</td><td>7</td></tr> <tr><td>Da 26 a 35</td><td>9</td></tr> <tr><td>Da 36 a 50</td><td>10</td></tr> <tr><td>Oltre i 50</td><td>20%</td></tr> </table> <p>Assunzioni senza limiti - l'assunzione a termine è ammessa senza limiti nei seguenti casi: a. primi 36 mesi della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome; b. imprese start-up innovative di cui alla L. n. 221/2012; c. attività stagionali individuate dalla legge o dai contratti aziendali; d. sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (con inizio fino a 30 giorni solari prima dell'astensione e termine fino a 30 giorni solari dal rientro del lavoratore sostituito); e. assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.</p> <p>Contratti di durata inferiore a 12 mesi - per i rapporti a termine di durata inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, previo accordo tra lavoratore e azienda, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della retribuzione normale spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 14 giorni. Analogamente potrà essere monetizzato un rateo dei permessi retribuiti pari al 2,31% della retribuzione normale.</p> <p>Contratto di stabilizzazione - a. il datore di lavoro potrà stipulare con il medesimo lavoratore un solo contratto di stabilizzazione. b. la durata del contratto è di 12 mesi: per i livv. A1, A2, B1 e B2, è possibile ottenere dall'Ispettorato territoriale del lavoro, prima della scadenza, una proroga assistita e il contratto proseguirà nei tempi sottoindicati.</p> <p>Livello Durata (mesi) Proroga assistita (mesi)</p> <table border="1"> <tr><td>A1</td><td>12</td><td>12</td></tr> <tr><td>A2</td><td>12</td><td>12</td></tr> <tr><td>B1</td><td>12</td><td>6</td></tr> <tr><td>B2</td><td>12</td><td>6</td></tr> <tr><td>C1</td><td>12</td><td>--</td></tr> <tr><td>C2</td><td>12</td><td>--</td></tr> </table> <p>c. Il contratto di stabilizzazione potrà essere stipulato per i seguenti livelli e durate:</p> <p>Livello Durata massima (mesi) Livello di inserimento Livello di destinazione</p> <table border="1"> <tr><td>A1</td><td>24</td><td>B1</td><td>A1</td></tr> <tr><td>A2</td><td>22</td><td>B2</td><td>A2</td></tr> <tr><td>B1</td><td>20</td><td>C1</td><td>B1</td></tr> <tr><td>B2</td><td>18</td><td>C2</td><td>B2</td></tr> <tr><td>C1</td><td>12</td><td>D1</td><td>C1</td></tr> <tr><td>C2</td><td>12</td><td>D2</td><td>C2</td></tr> </table>	Fino a 4	4	Da 5 a 9	6	Da 10 a 25	7	Da 26 a 35	9	Da 36 a 50	10	Oltre i 50	20%	A1	12	12	A2	12	12	B1	12	6	B2	12	6	C1	12	--	C2	12	--	A1	24	B1	A1	A2	22	B2	A2	B1	20	C1	B1	B2	18	C2	B2	C1	12	D1	C1	C2	12	D2	C2
Fino a 4	4																																																						
Da 5 a 9	6																																																						
Da 10 a 25	7																																																						
Da 26 a 35	9																																																						
Da 36 a 50	10																																																						
Oltre i 50	20%																																																						
A1	12	12																																																					
A2	12	12																																																					
B1	12	6																																																					
B2	12	6																																																					
C1	12	--																																																					
C2	12	--																																																					
A1	24	B1	A1																																																				
A2	22	B2	A2																																																				
B1	20	C1	B1																																																				
B2	18	C2	B2																																																				
C1	12	D1	C1																																																				
C2	12	D2	C2																																																				
Part time	<p>Lavoro supplementare - il lavoro supplementare sarà compensato con le seguenti maggiorazioni della retribuzione ordinaria (il supplementare spezzato dev'essere di minimo 1 ora):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>Supplementare prolungato</th> <th>Supplementare spezzato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Entro il 25% del normale orario mensile part time</td><td>30%</td><td>35%</td></tr> <tr><td>Oltre il 25% del normale orario mensile part time, ma entro il limite del 25% della normale prestazione annua part time</td><td>35%</td><td>40%</td></tr> <tr><td>In regime diurno in giorno di riposo</td><td>-</td><td>40%</td></tr> <tr><td>In regime diurno in giorno festivo</td><td>-</td><td>45%</td></tr> <tr><td>In regime notturno in giorno feriale</td><td>40%</td><td>45%</td></tr> <tr><td>In regime notturno in giorno di riposo</td><td>-</td><td>50%</td></tr> <tr><td>In regime notturno in giorno festivo</td><td>-</td><td>50%</td></tr> </tbody> </table> <p>In caso di lavoro supplementare permanente superiore a 6 mesi di calendario, questo sarà consolidato nell'orario individuale.</p> <p>Clausole flessibili/elastiche - le clausole elastiche possono essere applicate nel limite del 10% del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il lavoratore, con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e con la corresponsione, per le ore variate, e nei soli primi 2 mesi solari di variazione, della maggiorazione del 5% della retribuzione, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e t.f.r. La prestazione in aumento prevede un preavviso di 10 giorni lavorativi, il limite del 10% del normale orario settimanale concordato e la corresponsione, per le ore lavorate in aumento, della maggiorazione del 5% della retribuzione oraria, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e t.f.r. Decorsi 6 mesi, si avrà il consolidamento nell'orario individuale</p>	Tipologia	Supplementare prolungato	Supplementare spezzato	Entro il 25% del normale orario mensile part time	30%	35%	Oltre il 25% del normale orario mensile part time, ma entro il limite del 25% della normale prestazione annua part time	35%	40%	In regime diurno in giorno di riposo	-	40%	In regime diurno in giorno festivo	-	45%	In regime notturno in giorno feriale	40%	45%	In regime notturno in giorno di riposo	-	50%	In regime notturno in giorno festivo	-	50%																														
Tipologia	Supplementare prolungato	Supplementare spezzato																																																					
Entro il 25% del normale orario mensile part time	30%	35%																																																					
Oltre il 25% del normale orario mensile part time, ma entro il limite del 25% della normale prestazione annua part time	35%	40%																																																					
In regime diurno in giorno di riposo	-	40%																																																					
In regime diurno in giorno festivo	-	45%																																																					
In regime notturno in giorno feriale	40%	45%																																																					
In regime notturno in giorno di riposo	-	50%																																																					
In regime notturno in giorno festivo	-	50%																																																					
Lavoro domicilio	non regolamentato																																																						
Lavoro extra e di surroga	non regolamentato																																																						
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	per i contratti superiori a 12 mesi è dovuta all'En.Bi.M.S. la contribuzione prevista ed i lavoratori hanno diritto alle relative prestazioni integrative. I lavoratori somministrati non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti: a. aziende fino a 2 dipendenti, 1 contratto; b. aziende da 3 a 6, 2 contratti; c. aziende con oltre 6 dipendenti, 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza in azienda al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore																																																						
Lavoro stagionale	come previsto dalla legge (art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, così come modificato dalla L. n. 96/2018), i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per attività stagionali ex decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché per le altre ipotesi individuate dai contratti collettivi, potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1 del medesimo decreto (<i>durata massima e condizioni per la proroga del contratto</i>). Pertanto, la contrattazione aziendale di secondo livello potrà individuare le attività con carattere stagionale per le quali sarà applicata la seguente particolare disciplina in materia di lavoro a tempo determinato																																																						

GESTIONE	Telelavoro	<p>Tipologie - il telelavoro può essere di quattro tipi: 1) domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore; 2) mobile: svolto attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili; 3) remotizzato o "a distanza": svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri, i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici <i>aziendali</i>; 4) misto: con parte della prestazione svolta all'interno dell'azienda ed altra come domiciliare o mobile o remotizzata</p> <p>Postazione di lavoro - la postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione, al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro e alla copertura assicurativa della stessa, sono a totale carico dell'azienda salvo previo accordo che li preveda "pro-quota". Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 (tre) anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o entro un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le <i>spese di postazione</i> sostenute dal datore e comunicate analiticamente al telelavoratore all'atto della sottoscrizione del contratto di telelavoro, siano pro-quota temporale a carico del telelavoratore. L'azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici e, in ogni caso, assumerà i costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo o imperizia grave del telelavoratore stesso</p> <p>Tempo di lavoro - il telelavoratore gestisce l'organizzazione e la collocazione del proprio tempo di lavoro, purché in modo compatibile alle esigenze aziendali. Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D.Lgs. n. 66/2003. In sede di accordo, l'azienda e il telelavoratore individueranno i tempi per il riposo giornaliero e settimanale, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro</p> <p>Contrattazione di secondo livello - alla contrattazione aziendale di secondo livello è demandato di approfondire: 1) l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali; 2) il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo; 3) l'eventuale fascia di reperibilità; 4) la concreta determinazione degli strumenti che permettano al telelavoratore l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro; 5) le condizioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel telelavoro e nel lavoro agile; 6) condizioni e termini dell'applicazione del lavoro agile ai dirigenti, Quadri aziendali con funzioni di staff, studio e ricerca</p>																													
	Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato																													
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti																													
	Collocamento	<p>i lavoratori di prima assunzione, privi delle competenze sulle mansioni richieste e per i quali non sia possibile attivare l'apprendistato, possono essere assunti con inquadramento nel livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni espletate. I periodi massimi di sotto-inquadramento sono i seguenti:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello iniziale</th> <th>Mesi di lavoro effettivo</th> <th>Livello finale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q</td> <td>36</td> <td>Dirigente</td> </tr> <tr> <td>A1</td> <td>30</td> <td>Q</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>22</td> <td>A1</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>22</td> <td>A2</td> </tr> <tr> <td>B2, Op. 2^a</td> <td>20</td> <td>B1, Op. 1^a</td> </tr> <tr> <td>C1, Op. 3^a</td> <td>20</td> <td>B2, Op. 2^a</td> </tr> <tr> <td>C2, Op. 4^a</td> <td>18</td> <td>C1, Op. 3^a</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>16</td> <td>C2</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>14</td> <td>D1</td> </tr> </tbody> </table>	Livello iniziale	Mesi di lavoro effettivo	Livello finale	Q	36	Dirigente	A1	30	Q	A2	22	A1	B1	22	A2	B2, Op. 2 ^a	20	B1, Op. 1 ^a	C1, Op. 3 ^a	20	B2, Op. 2 ^a	C2, Op. 4 ^a	18	C1, Op. 3 ^a	D1	16	C2	D2	14
Livello iniziale	Mesi di lavoro effettivo	Livello finale																													
Q	36	Dirigente																													
A1	30	Q																													
A2	22	A1																													
B1	22	A2																													
B2, Op. 2 ^a	20	B1, Op. 1 ^a																													
C1, Op. 3 ^a	20	B2, Op. 2 ^a																													
C2, Op. 4 ^a	18	C1, Op. 3 ^a																													
D1	16	C2																													
D2	14	D1																													
Formazione continua	<p>per favorire la formazione sono previsti: <i>A. Corsi esterni segnalati o richiesti dal dipendente</i> - 1) L'azienda, una volta riconosciuta la pertinenza professionale, favorirà la partecipazione del lavoratore al corso, ponendolo in permesso retribuito per tutto il tempo necessario alla sua frequenza e assumendosi gli oneri dell'eventuale trasferta. 2) I costi del corso saranno quindi a carico dell'azienda ma, quando essi eccedano un terzo della normale retribuzione mensile del dipendente, il relativo importo sarà "virtualmente" posto a carico del lavoratore stesso, ma successivamente diminuito del controvalore di 8 (otto) ore ordinarie per ciascun mese dallo stesso effettivamente lavorato. 3) In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni o licenziamento "per giusta causa", sarà diritto dell'azienda trattenere dalle competenze di fine rapporto del lavoratore l'intero importo residuo del valore del corso. 4) Non si effettuerà trattenuta del residuo in caso di licenziamento "per giustificato motivo oggettivo". <i>B. Corsi interni</i> - 1) Nel presente punto, si considera tempo del corso quello impiegato in aula e/o in affiancamento ad altro lavoratore esperto, solo quando tale affiancamento sia eccedente l'ordinaria prassi lavorativa e mirato all'acquisizione di specifica nuova competenza. 2) Il complessivo tempo del corso, quando previsto da un Progetto formale, preventivamente noto e accettato dalle parti interessate anche nella definizione del suo costo (<i>meglio se con validazione dell'Ente bilaterale contrattuale</i>), sarà normalmente retribuito, anche con le eventuali maggiorazioni contrattualmente previste, ma posto "a debito virtuale" del lavoratore. 3) Tale "debito", per ciascun mese effettivamente lavorato dal dipendente, diminuirà di un importo pari al costo di 16 ore ordinarie, fino al suo azzeramento. 4) Anche in questo caso, la cessazione per dimissioni o licenziamento "per giusta causa" determinerà il diritto dell'azienda di trattenere dalle competenze di fine rapporto il 50% dell'intero importo residuo del corso di formazione, così come era stato preventivato dal relativo progetto formativo</p>																														
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	a richiesta del lavoratore interessato, dal 1° gennaio 2023 il Datore di lavoro accrediterà al Fondo scelto il T.F.R. maturato alle scadenze previste, oltre ad una quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della P.B.N.C.M. spettante al lavoratore																													
	Assistenza integrativa	<p>l'assistenza sanitaria integrativa è garantita attraverso la "Gestione speciale" dell'En.Bi.M.S.</p> <p>Welfare contrattuale - sono previsti i seguenti importi annui a titolo di Welfare contrattuale: a. Dirigenti euro 2.400,00; b. Quadri euro 1.200,00; c. Altri livelli ed operatori di vendita euro 600,00</p>																													
	Polizze vita	non previste																													
	Polizze infortuni	le parti hanno ritenuto di concordare una copertura assicurativa anche per gli infortuni extraprofessionali, che dovessero occorrere ai lavoratori cui si applica il presente c.c.n.l. Tenuto conto delle reali difficoltà e problemi delle famiglie, le parti ritengono inoltre di estendere tale copertura per i casi di morte del lavoratore, a qualsiasi causa dovuta, purché regolarmente iscritto all'Ente bilaterale metalmeccanici e servizi. L'erogazione dei risarcimenti di cui sopra è disciplinata dalle Convenzioni tra Assicurazione e l'Ente bilaterale metalmeccanici e servizi																													
	Quadri	Polizza assicurativa responsabilità civile - ai Quadri dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dall'azienda, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno € 100.000,00 (centomila Euro) per evento e per anno. L'azienda è altresì tenuta ad assicurare ai Quadri la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimento civile o penale e la copertura dal rischio di responsabilità civile verso terzi, anche conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno € 1.000.000,00 (un milione di Euro)																													

<p>Periodo di prova e d'inserimento nella mansione - il periodo di prova può essere convenuto per una durata non superiore a 6 mesi per i Quadri di nuova assunzione, alle condizioni previste all'art. 138 del presente c.c.n.l., o in mobilità verticale ex Titolo XX</p> <p>Retribuzione annuale lorda - la Retribuzione annuale lorda (R.A.L.) contrattuale del Quadro sarà composta dalle diverse voci retributive (P.B.N.C.M., Elemento perequativo regionale mensile, indennità di mancata contrattazione, scatti di anzianità), pari ad almeno gli importi riconosciuti per tale livello al Titolo LIV, oltre ad eventuale superminimo individuale ed ogni altra voce retributiva stabile e ricorrente riconosciuta al Quadro. La contrattazione di secondo livello, nonché quella individuale, potranno prevedere: 1) benefici in natura e loro regolamentazione; 2) premi di risultato o di partecipazione ai risultati aziendali con loro possibilità di verifica e osservazione congiunta; 3) formazione interna e/o esterna nell'interesse del Quadro o dell'azienda ex artt. 143 e 227 del c.c.n.l., mediante il quale l'azienda pone il vincolo di non concorrenza a valere dalla cessazione del lavoratore</p> <p>Patto di non concorrenza - nel caso di stipula del Patto di non concorrenza con personale che riveste la qualifica di Quadro, esso dovrà prevedere, oltre al corrispettivo dovuto, anche precisi limiti temporali (<i>fino al massimo di 3 anni dalla cessazione</i>), di luogo e di oggetto</p> <p>Aumenti periodici d'anzianità - i Quadri hanno diritto per ogni biennio di effettivo lavoro agli aumenti periodici d'anzianità, da riconoscersi alle condizioni e negli importi indicati all'art. 254 del c.c.n.l.</p> <p>Tredicesima mensilità - i Quadri hanno diritto alla tredicesima mensilità, alle condizioni e negli importi indicati all'art. 169 del c.c.n.l.</p>
--