

# Metalmecanici (Industria) – CNEL C011

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Federmecanica, Assistal, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cgil	5.2.2021 <sup>1</sup>	5.2.2021	30.6.2024	30.6.2024	-

## Nuova Classificazione e nuovi minimi dal 1.6.2021

Livelli	Qualifiche <sup>1</sup>	Minimi <sup>2</sup>			
		1.6.2021	1.6.2022	1.6.2023	1.6.2024
D1	Impiegati d'ordine, operai comuni	1.488,89	1.509,07	1.608,67	1.559,11
D2	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.651,07	1.673,45	1.783,90	1.728,95
C1	Operai qualificati	1.686,74	1.709,60	1.822,43	1.766,30
C2	Impiegati d'ordine, intermedi, operai qualificati	1.722,41	1.745,75	1.860,97	1.803,64
C3	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.844,64	1.869,64	1.993,04	1.931,64
B1	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.977,19	2.003,99	2.136,25	2.070,45
B2	Impiegati direttivi	2.121,20	2.149,95	2.291,85	2.221,25
B3	Impiegati direttivi	2.368,12	2.400,22	2.558,63	2.479,81
A1	Quadri	2.424,86	2.457,72	2.619,93	2.539,22

<sup>1</sup> Ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio ed impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento.

<sup>2</sup> Indennità di contingenza: conglobata nel minimo.

## Tabella di comparazione

Vecchie categorie	Nuovi livelli	Campi professionali
1	-	Eliminazione 1 <sup>a</sup> categoria <sup>1</sup>
2	D1	Ruoli operativi
3	D2	
3S	C1	
4	C2	Ruoli tecnico specifici
5	C3	
5S	B1	Ruoli specialistici e gestionali
6	B2	
7	B3	
8	A1	Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione

<sup>1</sup> A decorrere dall'1.6.2021; i lavoratori già in forza al 31.5.2021 e inquadrati in 1<sup>a</sup> cat. sono riclassificati nel livello D1 a decorrere dall'1.6.2021.

## INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Elemento retributivo	Superminimo individuale ex CCNL 20.1.2008	Diploma	Laurea	Cassa
€ 10,33 <sup>2</sup>			1			6% del minimo tabellare

<sup>1</sup> Ai lavoratori in forza al 31.12.2008 a cui si applicava la Disciplina Speciale, Parte prima (Operai), a partire dall'anno 2009 con la retribuzione del mese di dicembre verrà riconosciuta una erogazione ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile ex Ccnl 20.1.2008

<sup>2</sup> A decorrere dall'1.1.2013 conglobato nel minimo.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26	173	40 ore <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali. Per l'orario di lavoro del settore siderurgico si veda l'art. 5 del Ccnl

## ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

Una tantum	non prevista
<b>Elemento perequativo</b>	ai lavoratori in forza all'1.1 di ogni anno nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1.1-31.12) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal Ccnl (lavoratori privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi retributivi comunque soggetti a contribuzione), è corrisposta, a titolo perequativo, con la retribuzione del mese di giugno, una cifra annua pari a € 485, onnicomprensiva e non incidente sul TFR, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal Ccnl, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente
<b>Flexible benefits</b>	a decorrere dal 1° giugno di ciascun anno le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di € 200,00 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno: <b>a.</b> con contratto a tempo indeterminato; <b>b.</b> con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (01.01 – 31.12). Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 01.06 – 31.12 di ciascun anno. I suddetti lavori non sono proporzionabili per i lavoratori part-time. I lavoratori hanno inoltre la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, al Fondo Cometa o al Fondo MetaSalute, secondo regole e modalità definite dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda per ciascun anno non può superare € 200,00
<b>Premi aziendali e di risultato</b>	la contrattazione aziendale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e sarà totalmente variabile
<b>Indennità trasferta</b>	ai lavoratori comandati in trasferta spetta il rimborso delle spese sostenute, come di seguito: <b>a.</b> il rimborso del pasto meridiano è dovuto quando il lavoratore venga inviato in trasferta ad una distanza superiore ai 20 km dalla sede. Indipendentemente dalla distanza, il rimborso del pasto è dovuto quando il lavoratore, durante la pausa non retribuita, non possa rientrare in sede e consumare il pasto; <b>b.</b> il rimborso del pasto serale è dovuto al lavoratore che, usando dei normali mezzi di trasporto oppure i mezzi messi a disposizione dell'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 21 oppure entro le ore successive alle quali rientrerebbe partendo dalla sede di origine, alla fine del proprio orario di lavoro; <b>c.</b> il rimborso delle spese di pernottamento è dovuto al lavoratore che, per ragioni di servizio, usando mezzi normali di trasporto oppure mezzi messi a disposizione dell'azienda, non possa rientrare nella propria abitazione entro le ore 22. In alternativa al rimborso spese, è dovuta un'indennità di trasferta, pari ai seguenti importi dall'1.6.2023:

	<p>Trasferta intera € 46,47                  Quota per il pasto meridiano o serale € 12,41                  Quota per il pernottamento € 21,65</p> <p>ai lavoratori comandati in trasferta in alta montagna o in sottosuolo gli importi di cui sopra sono maggiorati del 10%.</p> <p><i>Trattamento per il tempo di viaggio</i> - al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, spetta un compenso per il tempo di viaggio in base ai mezzi di trasporto autorizzati dall'azienda per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure: <b>a.</b> Corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente con il normale orario giornaliero di lavoro; <b>b.</b> Corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a. con esclusione di qualsiasi maggiorazione</p> <p><i>Malattia e infortunio</i> - In caso di infortunio o malattia, il trattamento di trasferta è dovuto per un periodo massimo di giorni 10. Qualora il lavoratore sia ricoverato in ospedale o istituto di cura il trattamento di trasferta è dovuto sino al giorno del ricovero. Durante il periodo di degenza il trattamento che gli verrà riconosciuto sarà pari alla sola quota del pernottamento, fino ad un massimo di 15 giorni</p> <p><i>Permessi</i> - Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 4 mesi continuativi, l'azienda concederà, a richiesta scritta del lavoratore, oltre il tempo di viaggio con rimborso spese occorrente per raggiungere lo stabilimento o cantiere d'origine e per il ritorno con l'aggiunta di una o due quote per il pasto, una licenza minima di 3 giorni dei quali 1 retribuito</p>																																																																																													
<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima																																																																																													
<b>Tredicesima</b>	l'azienda corrisponderà una 13ª mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore. La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale																																																																																													
<b>Quattordicesima</b>	non prevista																																																																																													
<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste																																																																																													
<b>Scatti anzianità</b>	il lavoratore ha diritto a 5 scatti biennali pari ai seguenti importi: € 18,49, ex cat. 1; € 21,59, liv. D1 (ex cat. 2); € 25,05, liv. D2 (ex cat. 3); € 25,05, liv. C1 (ex cat. 3S); € 26,75, liv. C2 (ex cat. 4); € 29,64, liv. C3 (ex cat. 5); € 32,43, liv. B1 (ex cat. 5S); € 36,41, liv. B2 (ex cat. 6); € 40,96, liv. B3 e A1 (ex cat. 7 e 8). In caso di passaggio a categoria superiore il lavoratore conserva l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi il cui valore sarà ragguagliato agli importi previsti per la categoria di arrivo. <i>Norme transitorie</i> - Per i lavoratori già in forza alla data del 16.7.1979 e per i lavoratori assunti precedentemente all'1.1.1990 e con età inferiore ai 20 anni si veda quanto indicato nell'accordo 20.1.2008																																																																																													
<b>Anzianità convenzionale</b>	non prevista																																																																																													
<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	<p>il lavoro straordinario è ammesso nel limite di 2 ore giornaliere e 8 settimanali, fino ad un massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore (250 ore per le aziende fino a 200 dipendenti e per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare; 260 ore per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi). <i>Maggiorazioni:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th><b>Non a turni</b></th> <th><b>A turni</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>a.</b> Lavoro straordinario</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- prime 2 ore</td> <td>25%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>- ore successive</td> <td>30%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td><b>b.</b> Nottumo</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- fino alle ore 22</td> <td>20%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>- oltre le ore 22</td> <td>30%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td><b>c.</b> Festivo</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td><b>d.</b> Festivo con riposo compensativo</td> <td>10%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td><b>e.</b> Straordinario festivo (oltre le 8 ore)</td> <td>55%</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td><b>f.</b> Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)</td> <td>35%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td><b>g.</b> Straordinario notturno</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- prime 2 ore</td> <td>50%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>- ore successive</td> <td>50%</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td><b>h.</b> Nottumo festivo</td> <td>60%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td><b>i.</b> Nottumo festivo con riposo compensativo</td> <td>35%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td><b>l.</b> Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)</td> <td>75%</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td><b>m.</b> Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)</td> <td>55%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td><b>n.</b> 50% straordinario prestato nella giornata di sabato quando vengono superate le 2 ore. Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22.00 alle 6.00, le percentuali di maggiorazione di cui alle lettere b), h) e i), sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale. Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo per 173 i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese <p><i>Banca ore</i> - è istituita la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate. Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario. I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità previste per l'utilizzo dei permessi retribuiti. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto. Con Verbale di Intesa 26.3.2018 le Parti istituiscono la Banca delle ore solidale che può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato, fra i lavoratori dell'azienda, l'esigenza di aiutare colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di permessi retribuiti accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili (per linee guida, si veda Verbale di intesa)</p> </td> </tr> <tr> <td><b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b></td> <td>vedere premi aziendali e di risultato</td> </tr> <tr> <td><b>Indennità</b></td> <td> <p><b>a.</b> di reperibilità: non potrà eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non dovrà comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi. Le aziende riconosceranno un compenso specifico, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Livelli (ex Categorie)</th> <th colspan="3">Compenso giornaliero dall'1.6.2023</th> <th colspan="3">Compenso settimanale dall'1.6.2023</th> </tr> <tr> <th>16 ore (gg lavorato)</th> <th>24 ore (gg libero)</th> <th>24 ore festive</th> <th>6 gg</th> <th>6 gg con festivo</th> <th>6 gg con festivo e gg libero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1, D2, C1 (ex 1-2-3-3S)</td> <td>5,32</td> <td>8,01</td> <td>8,65</td> <td>34,61</td> <td>35,25</td> <td>37,94</td> </tr> <tr> <td>C2, C3 (ex 4-5)</td> <td>6,34</td> <td>9,95</td> <td>10,67</td> <td>41,65</td> <td>42,37</td> <td>45,98</td> </tr> <tr> <td>B1, B2, B3, A1 (ex Superiori al 5°)</td> <td>7,28</td> <td>11,98</td> <td>12,61</td> <td>48,38</td> <td>49,01</td> <td>53,71</td> </tr> </tbody> </table> </td> </tr> </tbody></table>		<b>Non a turni</b>	<b>A turni</b>	<b>a.</b> Lavoro straordinario			- prime 2 ore	25%	25%	- ore successive	30%	30%	<b>b.</b> Nottumo			- fino alle ore 22	20%	20%	- oltre le ore 22	30%	20%	<b>c.</b> Festivo	50%	50%	<b>d.</b> Festivo con riposo compensativo	10%	10%	<b>e.</b> Straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%	<b>f.</b> Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35%	35%	<b>g.</b> Straordinario notturno			- prime 2 ore	50%	40%	- ore successive	50%	45%	<b>h.</b> Nottumo festivo	60%	60%	<b>i.</b> Nottumo festivo con riposo compensativo	35%	35%	<b>l.</b> Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%	<b>m.</b> Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%	<b>n.</b> 50% straordinario prestato nella giornata di sabato quando vengono superate le 2 ore. Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22.00 alle 6.00, le percentuali di maggiorazione di cui alle lettere b), h) e i), sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale. Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo per 173 i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese <p><i>Banca ore</i> - è istituita la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate. Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario. I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità previste per l'utilizzo dei permessi retribuiti. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto. Con Verbale di Intesa 26.3.2018 le Parti istituiscono la Banca delle ore solidale che può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato, fra i lavoratori dell'azienda, l'esigenza di aiutare colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di permessi retribuiti accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili (per linee guida, si veda Verbale di intesa)</p>	<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	vedere premi aziendali e di risultato	<b>Indennità</b>	<p><b>a.</b> di reperibilità: non potrà eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non dovrà comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi. Le aziende riconosceranno un compenso specifico, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Livelli (ex Categorie)</th> <th colspan="3">Compenso giornaliero dall'1.6.2023</th> <th colspan="3">Compenso settimanale dall'1.6.2023</th> </tr> <tr> <th>16 ore (gg lavorato)</th> <th>24 ore (gg libero)</th> <th>24 ore festive</th> <th>6 gg</th> <th>6 gg con festivo</th> <th>6 gg con festivo e gg libero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1, D2, C1 (ex 1-2-3-3S)</td> <td>5,32</td> <td>8,01</td> <td>8,65</td> <td>34,61</td> <td>35,25</td> <td>37,94</td> </tr> <tr> <td>C2, C3 (ex 4-5)</td> <td>6,34</td> <td>9,95</td> <td>10,67</td> <td>41,65</td> <td>42,37</td> <td>45,98</td> </tr> <tr> <td>B1, B2, B3, A1 (ex Superiori al 5°)</td> <td>7,28</td> <td>11,98</td> <td>12,61</td> <td>48,38</td> <td>49,01</td> <td>53,71</td> </tr> </tbody> </table>	Livelli (ex Categorie)	Compenso giornaliero dall'1.6.2023			Compenso settimanale dall'1.6.2023			16 ore (gg lavorato)	24 ore (gg libero)	24 ore festive	6 gg	6 gg con festivo	6 gg con festivo e gg libero	D1, D2, C1 (ex 1-2-3-3S)	5,32	8,01	8,65	34,61	35,25	37,94	C2, C3 (ex 4-5)	6,34	9,95	10,67	41,65	42,37	45,98	B1, B2, B3, A1 (ex Superiori al 5°)	7,28	11,98	12,61	48,38	49,01	53,71
	<b>Non a turni</b>	<b>A turni</b>																																																																																												
<b>a.</b> Lavoro straordinario																																																																																														
- prime 2 ore	25%	25%																																																																																												
- ore successive	30%	30%																																																																																												
<b>b.</b> Nottumo																																																																																														
- fino alle ore 22	20%	20%																																																																																												
- oltre le ore 22	30%	20%																																																																																												
<b>c.</b> Festivo	50%	50%																																																																																												
<b>d.</b> Festivo con riposo compensativo	10%	10%																																																																																												
<b>e.</b> Straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%																																																																																												
<b>f.</b> Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35%	35%																																																																																												
<b>g.</b> Straordinario notturno																																																																																														
- prime 2 ore	50%	40%																																																																																												
- ore successive	50%	45%																																																																																												
<b>h.</b> Nottumo festivo	60%	60%																																																																																												
<b>i.</b> Nottumo festivo con riposo compensativo	35%	35%																																																																																												
<b>l.</b> Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%																																																																																												
<b>m.</b> Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%																																																																																												
<b>n.</b> 50% straordinario prestato nella giornata di sabato quando vengono superate le 2 ore. Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22.00 alle 6.00, le percentuali di maggiorazione di cui alle lettere b), h) e i), sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale. Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo per 173 i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito nonché gli altri compensi eventualmente fissati a mese <p><i>Banca ore</i> - è istituita la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate. Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario. I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità previste per l'utilizzo dei permessi retribuiti. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto. Con Verbale di Intesa 26.3.2018 le Parti istituiscono la Banca delle ore solidale che può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le situazioni di grave necessità che abbiano determinato, fra i lavoratori dell'azienda, l'esigenza di aiutare colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di permessi retribuiti accantonati in conto ore o di ferie aggiuntive monetizzabili (per linee guida, si veda Verbale di intesa)</p>																																																																																														
<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	vedere premi aziendali e di risultato																																																																																													
<b>Indennità</b>	<p><b>a.</b> di reperibilità: non potrà eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non dovrà comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi. Le aziende riconosceranno un compenso specifico, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Livelli (ex Categorie)</th> <th colspan="3">Compenso giornaliero dall'1.6.2023</th> <th colspan="3">Compenso settimanale dall'1.6.2023</th> </tr> <tr> <th>16 ore (gg lavorato)</th> <th>24 ore (gg libero)</th> <th>24 ore festive</th> <th>6 gg</th> <th>6 gg con festivo</th> <th>6 gg con festivo e gg libero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1, D2, C1 (ex 1-2-3-3S)</td> <td>5,32</td> <td>8,01</td> <td>8,65</td> <td>34,61</td> <td>35,25</td> <td>37,94</td> </tr> <tr> <td>C2, C3 (ex 4-5)</td> <td>6,34</td> <td>9,95</td> <td>10,67</td> <td>41,65</td> <td>42,37</td> <td>45,98</td> </tr> <tr> <td>B1, B2, B3, A1 (ex Superiori al 5°)</td> <td>7,28</td> <td>11,98</td> <td>12,61</td> <td>48,38</td> <td>49,01</td> <td>53,71</td> </tr> </tbody> </table>	Livelli (ex Categorie)	Compenso giornaliero dall'1.6.2023			Compenso settimanale dall'1.6.2023			16 ore (gg lavorato)	24 ore (gg libero)	24 ore festive	6 gg	6 gg con festivo	6 gg con festivo e gg libero	D1, D2, C1 (ex 1-2-3-3S)	5,32	8,01	8,65	34,61	35,25	37,94	C2, C3 (ex 4-5)	6,34	9,95	10,67	41,65	42,37	45,98	B1, B2, B3, A1 (ex Superiori al 5°)	7,28	11,98	12,61	48,38	49,01	53,71																																																											
Livelli (ex Categorie)	Compenso giornaliero dall'1.6.2023			Compenso settimanale dall'1.6.2023																																																																																										
	16 ore (gg lavorato)	24 ore (gg libero)	24 ore festive	6 gg	6 gg con festivo	6 gg con festivo e gg libero																																																																																								
D1, D2, C1 (ex 1-2-3-3S)	5,32	8,01	8,65	34,61	35,25	37,94																																																																																								
C2, C3 (ex 4-5)	6,34	9,95	10,67	41,65	42,37	45,98																																																																																								
B1, B2, B3, A1 (ex Superiori al 5°)	7,28	11,98	12,61	48,38	49,01	53,71																																																																																								

RETRIBUTIVI		l'importo orario viene determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella prima colonna. Dal momento della chiamata e per il tempo necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di quello necessario al successivo rientro verrà riconosciuto un trattamento pari all'85% della normale retribuzione oraria lorda senza maggiorazioni; è inoltre dovuto per ogni chiamata seguita da intervento effettivo, un compenso pari a € 5,00. L'indennità di reperibilità è stata quantificata considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensiva degli stessi; è inoltre esclusa dalla base di calcolo del TFR; <b>b.</b> Per disagiata sede, sottosuolo o alta montagna (oltre 1.500 mt di altezza): da concordare tra le parti; <b>c.</b> Per maneggio denaro: indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza; <b>d.</b> Trasferimento: i lavoratori di età superiore ai 52 anni se uomini e 48 se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale. In caso di altri trasferimenti individuali dovrà tenersi conto delle obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, direttamente ovvero tramite i componenti delle RSU. In ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni. La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito di un raggio di 25 km dalla sede														
	<b>Mansioni discontinue</b>	si considerano discontinui i seguenti lavoratori: autisti, motoscafisti, infermieri, addetti alle cabine di produzione e di trasformazione dell'energia elettrica, addetti alla sorveglianza, al presidio e/o conduzione di apparecchiature ed impianti anche con sporadici interventi di manutenzione, addetti al servizio estinzione incendi, fattorini, uscieri, inservienti, custodi, portinai, guardiani diurni e notturni. I lavoratori discontinui possono essere assunti per un orario di lavoro normale settimanale di 40, di 44 o di 48 ore. Nel caso di lavoratori assunti con un orario di lavoro normale pari a 48 ore settimanali l'orario di lavoro sarà computato come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi. Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 10 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 48 ore. Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 9 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 44 ore. Per i lavoratori discontinui già assunti con un orario giornaliero di 8 ore, l'orario normale settimanale rimane fissato in 40 ore. Le ore prestate da 40 a 44 o a 48 saranno compensate con quote orarie di retribuzione senza le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario														
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire un utile non inferiore alle seguenti percentuali dei minimi di paga base: <table border="1"> <thead> <tr> <th><u>Livelli (ex Categorie)</u></th> <th><u>Importi dall'1.6.2020</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ex 1</td> <td>0,86%</td> </tr> <tr> <td>D1 (ex 2)</td> <td>0,91%</td> </tr> <tr> <td>D2, C1 (ex 3 e 3S)</td> <td>0,97%</td> </tr> <tr> <td>C2 (ex 4)</td> <td>1,02%</td> </tr> <tr> <td>C3 (ex 5)</td> <td>1,01%</td> </tr> <tr> <td>B1 (ex 5S)</td> <td>1,00%</td> </tr> </tbody> </table>	<u>Livelli (ex Categorie)</u>	<u>Importi dall'1.6.2020</u>	Ex 1	0,86%	D1 (ex 2)	0,91%	D2, C1 (ex 3 e 3S)	0,97%	C2 (ex 4)	1,02%	C3 (ex 5)	1,01%	B1 (ex 5S)	1,00%
	<u>Livelli (ex Categorie)</u>	<u>Importi dall'1.6.2020</u>														
Ex 1	0,86%															
D1 (ex 2)	0,91%															
D2, C1 (ex 3 e 3S)	0,97%															
C2 (ex 4)	1,02%															
C3 (ex 5)	1,01%															
B1 (ex 5S)	1,00%															
<b>Erogazione TFR</b>	il pagamento del TFR avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice ISTAT															
<b>Vitto e alloggio</b>	vedere indennità trasferta															
ORARIO	<b>Ferie</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th><b>Anzianità</b></th> <th><b>Periodo</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 10 anni compiuti</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni e fino a 18 compiuti</td> <td>4 settimane + 1 giorno</td> </tr> <tr> <td>Oltre 18 anni compiuti</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> <p>ogni settimana dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni. Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane. Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori migranti, le aziende con più di 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza, e le aziende fino a 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 2%, valuteranno positivamente l'accoglimento delle richieste, secondo l'ordine cronologico di presentazione, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ore di ferie, anche degli altri permessi previsti dal Ccnl <i>Norma transitoria</i> – a. i lavoratori in forza al 31.12.2007, a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima (operai), iniziano a maturare a partire dall'1.1.2008 l'anzianità di servizio necessaria per aver diritto al giorno aggiuntivo di ferie oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti ovvero alla settimana di ferie aggiuntive oltre i 18 anni di servizio; b. ai lavoratori a cui si applicava la Disciplina speciale, Parte prima (operai), in forza alla data del 31.12. 2007, è riconosciuto, dall'1.1.2008, un giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane in presenza dei requisiti di 10 anni di anzianità aziendale e 55 anni di età</p>	<b>Anzianità</b>	<b>Periodo</b>	Fino a 10 anni compiuti	4 settimane	Oltre 10 anni e fino a 18 compiuti	4 settimane + 1 giorno	Oltre 18 anni compiuti	5 settimane						
	<b>Anzianità</b>	<b>Periodo</b>														
	Fino a 10 anni compiuti	4 settimane														
	Oltre 10 anni e fino a 18 compiuti	4 settimane + 1 giorno														
Oltre 18 anni compiuti	5 settimane															
<b>Permessi retribuiti</b>	<b>a.</b> 24 ore per ciascun trimestre solare, ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, per l'espletamento delle loro funzioni; <b>b.</b> Ai componenti delle RSU, per l'espletamento del loro mandato. Per quanto riguarda le unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, le ore di permesso retribuite sono pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente; <b>c.</b> 10 ore per assemblee ai sensi dell'art. 20 della Legge n. 300 del 20.5.1970 e 8 ore annue per assemblee dei lavoratori, nelle imprese con almeno 10 dipendenti; <b>d.</b> 3 giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia; <b>e.</b> Studenti: saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami; saranno inoltre esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero la sessione di esami negli altri casi. <i>Diritto allo studio:</i> il monte ore a disposizione si ottiene moltiplicando 7 ore per 3, per il numero dei dipendenti occupati in azienda a quella data. Nel caso di frequenza di corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo, per l'alfabetizzazione degli adulti e di lingua italiana per i lavoratori stranieri, il monte ore di permesso retribuito è elevato a 250. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda per frequentare i corsi di studio e i corsi di formazione professionale non dovranno superare rispettivamente il 3% complessivo della forza occupata; <b>f.</b> ai RLS: 50 ore annue nelle unità produttive da 51 a 100 dipendenti; 70 ore annue nelle unità produttive da 101 a 300 dipendenti; 72 ore annue nelle unità produttive da 301 a 1.000 dipendenti e 76 ore annue in quelle oltre i 1.000 dipendenti															
<b>Riduzione orario</b>	13 permessi annui retribuiti di 8 ore (pari a complessive 104 ore, di cui 72 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e 32 ore in sostituzione delle festività abolite). Per tutti i lavoratori addetti al settore siderurgico, sono invece previsti, sempre in ragione di anno di servizio o frazione di esso, 15,5 permessi annui retribuiti di 8 ore, pari a complessive 124 ore di cui 92 ore precedentemente riconosciute a titolo di riduzione d'orario e di amonizzazione della 39ª ora e 32 ore in sostituzione delle festività abolite. Per i lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è inoltre riconosciuto, a decorrere dall'1.1.2002 (dall'1.1.2000 per gli addetti al settore siderurgico), un permesso annuo retribuito di 8 ore. Una quota dei suddetti permessi fino ad un massimo di 5 può essere utilizzata per la fruizione collettiva anche per singoli reparti o per gruppi di lavoratori. I rimanenti permessi, a cui si aggiungono quelli non utilizzati collettivamente, sono a disposizione del singolo lavoratore e sono fruiti su richiesta da effettuarsi almeno 10 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno. I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza															
<b>Festività</b>	<b>a.</b> oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; <b>b.</b> 4/11 trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica. La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. Qualora, invece, una delle festività															

ORARIO		cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione fissa mensile																											
	<b>Festività sopresse</b>	vedere riduzione orario di lavoro																											
	<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	l'orario plurisettimanale, la cui media è di 40 ore settimanali di lavoro ordinario in un periodo non superiore a 12 mesi, potrà essere attivato per un massimo di 80 ore annue, da realizzarsi per l'intera forza, reparti o gruppi di lavoratori, con un massimo di orario settimanale di 48 ore. Nel caso in cui nel corso dell'anno vengano disposte dalla Direzione aziendale anche ore di straordinario in regime di "quote esenti", il numero massimo di ore utilizzabili per ciascun lavoratore non potrà eccedere le 120 ore annue nelle aziende con oltre 200 dipendenti e le 128 ore annue nelle aziende fino a 200 dipendenti. Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con un preavviso di almeno 15 giorni rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale. Fermo restando il preventivo esame congiunto, nei casi di necessità improvvisi il preavviso ai lavoratori interessati sarà pari a 5 giorni e la realizzazione dell'orario plurisettimanale si completerà in un periodo massimo di tre mesi. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale sarà riconosciuta una maggiorazione del 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì e del 25% per le ore prestate al sabato. Nel caso di orario plurisettimanale per necessità improvvisi le suddette maggiorazioni saranno elevate rispettivamente alla misura omnicomprensiva del 20% e del 30%. In caso di mancata prestazione, per i suddetti impedimenti, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione potranno essere effettuate compensazioni tramite recuperi ovvero con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili ore di P.a.r., ore di ferie ovvero ore accantonate in conto ore o banca ore ovvero anche permessi non retribuiti, tenendo conto in questo caso della preferenza espressa dal lavoratore																											
	<b>Permanenza massima passaggio cat. superiore</b>	<p><b>lavoratori con qualifica giuridica di operaio - passaggi dal livello D1 al livello D2 – a.</b> i lavoratori senza specifica pratica di lavoro, provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio (livello 4 QEQ) saranno inseriti nel livello D2 dopo 3 mesi dall'assunzione; <b>b.</b> per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate su più livelli, l'assegnazione al livello D2 avverrà entro il termine di 18 mesi di svolgimento della prestazione; per i lavoratori che abbiano acquisito conoscenze e capacità in corsi professionali specifici di livello 3 QEQ l'inserimento in D2 avverrà entro il termine di 9 mesi; <b>c.</b> per i lavoratori del livello D1 connessi al ciclo produttivo, il cui sviluppo nei livelli superiori è collegato a modifiche di carattere organizzativo o tecnologico comportanti un cambio di ruolo, il passaggio al livello D2 avverrà comunque entro il termine di 36 mesi di svolgimento della prestazione. Tali passaggi con comportano necessariamente un cambiamento di mansioni; <b>d)</b> per i lavoratori del livello D1 addetti alle linee a catena o a cadenza si darà luogo al passaggio al livello D2 al termine dei 36 mesi di svolgimento della prestazione in linee di montaggio</p> <p><b>lavoratori con qualifica giuridica di impiegato – criteri di inserimento in azienda e mobilità – a.</b> i lavoratori in possesso di laurea (anche triennale) o diploma ITS (livello QEQ 5, 6 e 7) in fase di inserimento in azienda, verranno inquadrati nel livello C3, sempre che svolgano attività inerenti alla laurea o al diploma conseguiti; <b>b.</b> i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori (livello QEQ 4 – limitatamente a percorsi quinquennali), in fase di inserimento in azienda, verranno inquadrati nel livello C2. Tali lavoratori passeranno in ogni caso al livello C3 dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti il diploma conseguito; <b>c.</b> i lavoratori inquadrati nel livello D1 dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno al livello D2</p> <p><b>Passaggio temporanei di mansioni -</b> I lavoratori avranno diritto al passaggio a categoria superiore se disimpegnano le mansioni superiori per un periodo pari a: <b>a.</b> 30 giorni continuativi, ovvero 75 giorni non continuativi nell'arco di un anno o 6 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni; <b>b.</b> 3 mesi continuativi, ovvero 9 mesi non continuativi nell'arco di 3 anni, per l'acquisizione dei livelli B1, B2, B3 e A1</p>																											
	<b>Passaggio qualifica superiore</b>	nessuna particolarità																											
ASSENZE	<b>Malattia</b>	<p><b>a.</b> Conservazione del posto</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Durata</th> <th>Comporto prolungato<sup>1</sup></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 3 anni</td> <td>183 giorni</td> <td>274 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>Da 3 a 6 anni</td> <td>274 giorni</td> <td>411 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>Oltre 6 anni</td> <td>365 giorni</td> <td>548 giorni di calendario</td> </tr> </tbody> </table> <p><sup>1</sup>Spettante nei seguenti casi: a) evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni di calendario; b) quando si siano verificate almeno due malattie comportanti, ciascuna, un'assenza continuativa pari o superiore a 91 giorni di calendario; c) quando alla scadenza del periodo di comporto breve sia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a 91 giorni di calendario.</p> <p>I suddetti periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei 3 anni precedenti ogni ultimo episodio morboso. <b>b.</b> Trattamento economico: le aziende corrisponderanno al lavoratore un'integrazione all'indennità Inps fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th colspan="2">Retribuzione</th> </tr> <tr> <th></th> <th>100% primi</th> <th>80% altri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 3 anni</td> <td>122 giorni di calendario</td> <td>Giorni residui</td> </tr> <tr> <td>Da 3 a 6 anni</td> <td>153 giorni di calendario</td> <td>Giorni residui</td> </tr> <tr> <td>Oltre 6 anni</td> <td>214 giorni di calendario</td> <td>Giorni residui</td> </tr> </tbody> </table> <p>il suddetto trattamento economico ricomincia ex novo dopo un periodo di 61 gg di calendario dalla ripresa del servizio. I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 gg continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 gg di calendario. Nel caso in cui durante ogni anno (1° gennaio – 31 dicembre) si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi superiori a 3, i primi 3 giorni della quarta e delle successive assenze di durata non superiore a 5 giorni saranno retribuiti come segue: 4° assenza 66% dell'intera retribuzione globale; 5° e successive assenze: 50% dell'intera retribuzione globale (sono escluse le assenze per ricovero ospedaliero, compreso il day hospital, per morbo di Cooley, per neoplasie, per epatite B e C ovvero gravi malattie cardiocircolatorie, nonché per emodialisi e trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie, fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione. Sono inoltre escluse le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa)</p>	Anzianità	Durata	Comporto prolungato <sup>1</sup>	Fino a 3 anni	183 giorni	274 giorni di calendario	Da 3 a 6 anni	274 giorni	411 giorni di calendario	Oltre 6 anni	365 giorni	548 giorni di calendario	Anzianità	Retribuzione			100% primi	80% altri	Fino a 3 anni	122 giorni di calendario	Giorni residui	Da 3 a 6 anni	153 giorni di calendario	Giorni residui	Oltre 6 anni	214 giorni di calendario	Giorni residui
	Anzianità	Durata	Comporto prolungato <sup>1</sup>																										
	Fino a 3 anni	183 giorni	274 giorni di calendario																										
Da 3 a 6 anni	274 giorni	411 giorni di calendario																											
Oltre 6 anni	365 giorni	548 giorni di calendario																											
Anzianità	Retribuzione																												
	100% primi	80% altri																											
Fino a 3 anni	122 giorni di calendario	Giorni residui																											
Da 3 a 6 anni	153 giorni di calendario	Giorni residui																											
Oltre 6 anni	214 giorni di calendario	Giorni residui																											
<b>Infortunio</b>	<p><b>a.</b> Conservazione del posto fino alla guarigione clinica; <b>b.</b> Trattamento economico: il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro. Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale un'integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato, secondo quanto di seguito previsto: A) intera retribuzione globale per i primi 122 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio fino a tre anni compiuti; B) intera retribuzione globale per i primi 153 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio da tre a sei anni compiuti; C) intera retribuzione globale per i primi 214 giorni di calendario e all'80% della retribuzione globale per i giorni residui, per anzianità di servizio oltre i sei anni. Il suddetto trattamento economico viene corrisposto entro i seguenti limiti: <b>a.</b> 183 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti; <b>b.</b> 274 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 3 e fino ai 6 anni compiuti; <b>c.</b> 365 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre i 6 anni. Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente i limiti di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo</p>																												
<b>Maternità</b>	<p>in caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso la lavoratrice assente nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi successivi sarà corrisposta l'intera retribuzione. <b>Congedi parentali</b> - il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi 12 anni di vita, hanno diritto al congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato ad 11 mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal</p>																												

ASSENZE		lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati rispettivamente ad un'ora e a 2 ore, per i part time pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo																																							
	<b>Congedo matrimoniale</b>	al lavoratore compete un periodo di 15 giorni consecutivi di calendario. La richiesta di congedo deve essere avanzata con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio. Le aziende riconosceranno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre forme fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato																																							
	<b>Permessi</b>	i lavoratori studenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere nel corso dell'anno solare 120 ore di permesso non retribuito																																							
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	in caso di interruzioni che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza. In caso di sospensione che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore potrà risolvere il rapporto con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso, nonché al TFR. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali territoriali o tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria o anche, per casi individuali, fra le parti interessate. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale																																							
	<b>Aspettative</b>	a. per malattia, al termine del periodo di comporto, il lavoratore potrà usufruire dell'aspettativa per un periodo continuativo e non frazionabile (frazionabile solo per assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita), prolungabile fino ad un massimo di 24 mesi per una sola volta nel triennio di riferimento; b. Minimo 1 mese e massimo 6 non frazionabili, ai lavoratori con oltre 10 anni di anzianità. Per il lavoratore che debba svolgere attività di volontariato, lavori di cura o di studio, l'anzianità è ridotta a 7 anni; c. Non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, al lavoratore per gravi motivi familiari; d. Non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi; e. Non superiore a 4 mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori a 1 mese, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi di riabilitazione; f. 11 mesi anche frazionabili, ai lavoratori con almeno 5 anni di anzianità, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro; g. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali (L. 300/1970); h. Massimo 6 mesi, fruibili su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, alle donne vittime di violenza di genere																																							
GESTIONE	<b>Prova</b>	<p>l'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli (ex Categorie)</th> <th>Durata ordinaria</th> <th>Durata ridotta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ex 1</td> <td>1 mese</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>D1, D2, C1 (ex 2, 3 e 3S)</td> <td>1 mese ½</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>C2, C3, B1 (ex 4, 5 e 5S)</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>B2, B3, A1 (ex 6, 7 e 8)</td> <td>6 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>i periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori: a. Che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende; b. Che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione. Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi</p>	Livelli (ex Categorie)	Durata ordinaria	Durata ridotta	Ex 1	1 mese	20 giorni	D1, D2, C1 (ex 2, 3 e 3S)	1 mese ½	1 mese	C2, C3, B1 (ex 4, 5 e 5S)	3 mesi	2 mesi	B2, B3, A1 (ex 6, 7 e 8)	6 mesi	3 mesi																								
	Livelli (ex Categorie)	Durata ordinaria	Durata ridotta																																						
	Ex 1	1 mese	20 giorni																																						
	D1, D2, C1 (ex 2, 3 e 3S)	1 mese ½	1 mese																																						
	C2, C3, B1 (ex 4, 5 e 5S)	3 mesi	2 mesi																																						
B2, B3, A1 (ex 6, 7 e 8)	6 mesi	3 mesi																																							
<b>Preavviso</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>liv. B2, B3, A1 (ex cat. 6, 7 e 8)</th> <th>liv. C2, C3, B1 (ex cat. 4 e 5)</th> <th>liv. D1, D2, C1 (ex cat. 2, 3 e 3S)</th> <th>Ex cat. 1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> <td>10 giorni</td> <td>7 giorni</td> </tr> <tr> <td>Oltre 5 e fino a 10 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>20 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>Oltre i 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi e 15 giorni</td> <td>1 mese</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>i termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo. La Parte che risolve il rapporto senza osservare i predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>liv. B2, B3, A1 (ex cat. 6, 7 e 8)</th> <th>liv. C2, C3, B1 (ex cat. 4 e 5)</th> <th>liv. D1, D2, C1 (ex cat. 2, 3 e 3S)</th> <th>Ex cat. 1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>2 mensilità</td> <td>1,5 mensilità</td> <td>0,33 mensilità</td> <td>0,24 mensilità</td> </tr> <tr> <td>Oltre 5 e fino a 10 anni</td> <td>3 mensilità</td> <td>2 mensilità</td> <td>0,67 mensilità</td> <td>0,5 mensilità</td> </tr> <tr> <td>Oltre i 10 anni</td> <td>4 mensilità</td> <td>2,5 mensilità</td> <td>1 mensilità</td> <td>0,67 mensilità</td> </tr> </tbody> </table>	Anzianità	liv. B2, B3, A1 (ex cat. 6, 7 e 8)	liv. C2, C3, B1 (ex cat. 4 e 5)	liv. D1, D2, C1 (ex cat. 2, 3 e 3S)	Ex cat. 1	Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni	Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni	Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese	20 giorni	Anzianità	liv. B2, B3, A1 (ex cat. 6, 7 e 8)	liv. C2, C3, B1 (ex cat. 4 e 5)	liv. D1, D2, C1 (ex cat. 2, 3 e 3S)	Ex cat. 1	Fino a 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità	0,24 mensilità	Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità	0,5 mensilità	Oltre i 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità	0,67 mensilità
Anzianità	liv. B2, B3, A1 (ex cat. 6, 7 e 8)	liv. C2, C3, B1 (ex cat. 4 e 5)	liv. D1, D2, C1 (ex cat. 2, 3 e 3S)	Ex cat. 1																																					
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni																																					
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni																																					
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese	20 giorni																																					
Anzianità	liv. B2, B3, A1 (ex cat. 6, 7 e 8)	liv. C2, C3, B1 (ex cat. 4 e 5)	liv. D1, D2, C1 (ex cat. 2, 3 e 3S)	Ex cat. 1																																					
Fino a 5 anni	2 mensilità	1,5 mensilità	0,33 mensilità	0,24 mensilità																																					
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mensilità	2 mensilità	0,67 mensilità	0,5 mensilità																																					
Oltre i 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità	0,67 mensilità																																					
<b>Tirocinio</b>	non regolamentato																																								
<b>Apprendistato</b>	<p><b>Apprendistato professionalizzante (D.lgs. 81/2015) - a.</b> Limiti di età: possono essere assunti giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai 29 anni; b. Sfera di applicazione: tra le qualifiche conseguibili sono escluse quelle previste nel livello D1 e nel livello A1; c. Durata: minima 6 e massima 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di diploma di livello 4 EQF, di diploma tecnico superiore ITS (livello 5 EQF), ovvero di laurea (livello 6 e 7 EQF) inerente alla professionalità da conseguire, tale durata sarà ridotta di 6 mesi. Per le figure professionali ricomprese nella declaratoria del livello D2 addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive, la durata massima sarà pari a 24 mesi; d. Precedenti periodi di apprendistato: i periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi; e. Formazione: non inferiore ad 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011, con la possibilità di essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali; f. Periodo di prova: pari a quella stabilita dal vigente Ccnl per il livello di inquadramento iniziale. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alle metà della durata della prova; g. Inquadramento: per i contratti di apprendistato stipulati a partire dall'1.6.2021 è previsto l'inquadramento nel livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire e relativa percentualizzazione della retribuzione in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato. Gli apprendisti assunti prima dell'1.6.2021, fermo restando l'applicazione delle clausole riguardanti l'inquadramento e la relativa retribuzione previste dal CCNL precedente, a decorrere dall'1.6.2021 laddove ancora non si sia concluso il periodo di inquadramento in 1° cat. saranno automaticamente inquadrati nel livello D1.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Durata Complessiva Mes</th> <th colspan="2">Primo periodo</th> <th colspan="2">Secondo periodo mesi</th> <th colspan="2">Terzo periodo mesi</th> </tr> <tr> <th>Mesi</th> <th>%</th> <th>Mesi</th> <th>%</th> <th>Mesi</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>36</td> <td>12</td> <td>85%</td> <td>12</td> <td>90%</td> <td>12</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>10</td> <td>85%</td> <td>10</td> <td>90%</td> <td>10</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>24</td> <td>8</td> <td>85%</td> <td>8</td> <td>90%</td> <td>8</td> <td>95%</td> </tr> </tbody> </table>	Durata Complessiva Mes	Primo periodo		Secondo periodo mesi		Terzo periodo mesi		Mesi	%	Mesi	%	Mesi	%	36	12	85%	12	90%	12	95%	30	10	85%	10	90%	10	95%	24	8	85%	8	90%	8	95%						
Durata Complessiva Mes	Primo periodo		Secondo periodo mesi		Terzo periodo mesi																																				
	Mesi	%	Mesi	%	Mesi	%																																			
36	12	85%	12	90%	12	95%																																			
30	10	85%	10	90%	10	95%																																			
24	8	85%	8	90%	8	95%																																			

Qualora le durate complessive del contratto siano inferiori a quelle sopra riportate, la durata dei singoli periodi sarà adeguata in misura proporzionale ferma restando la relativa percentuale di retribuzione applicabile nei tre periodi; **h.** Tredicesima: l'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione globale di fatto. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero; **i.** Malattia e infortunio: all'apprendista non in prova si applica lo stesso trattamento previsto per ogni altro lavoratore dal CCNL vigente; **l.** PFI: è obbligatorio e indica il percorso formativo dell'apprendista e i contenuti e le modalità di erogazione della formazione; **m.** Sospensione temporanea involontaria: in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a 30 giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. In caso di assenze superiori a 30 giorni per cause diverse da quelle indicate, le parti del contratto individuale di lavoro definiranno la possibilità di prolungamento; **n.** Previdenza complementare: all'apprendista si applica lo stesso trattamento previsto per ogni altro lavoratore dal CCNL vigente; **o.** Assistenza sanitaria integrativa: all'apprendista si applica lo stesso trattamento previsto per ogni altro lavoratore dal CCNL vigente; **p.** Welfare: all'apprendista si applica lo stesso trattamento previsto per ogni altro lavoratore dal CCNL vigente; **q.** Recesso: stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le parti del contratto potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del C.C., di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato; **r.** Attribuzione della qualifica: al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal CCNL. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, a decorrere dall'1.10.2017, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualificazione ai fini contrattuali da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Periodo	Minimi	
	1.6.2023	1.6.2024
<b>Livello D2</b>		
primi 12 mesi	1.516,32	1.469,61
successivi 12 mesi	1.605,51	1.556,06
ultimi 12 mesi	1.694,71	1.642,50
<b>Livello C1</b>		
primi 18 mesi	1.549,07	1.501,36
successivi 10 mesi	1.640,19	1.589,67
ultimi 8 mesi	1.731,31	1.677,99
<b>Livello C2</b>		
primi 18 mesi	1.581,82	1.533,09
successivi 10 mesi	1.674,87	1.623,28
ultimi 8 mesi	1.767,92	1.713,46
<b>Livello C3</b>		
primi 18 mesi	1.694,08	1.641,89
successivi 10 mesi	1.793,74	1.738,48
ultimi 8 mesi	1.893,39	1.835,06
<b>Livello B1</b>		
primi 12 mesi	1.815,81	1.759,88
successivi 12 mesi	1.922,63	1.863,41
ultimi 12 mesi	2.029,44	1.966,93
<b>Livello B2</b>		
primi 12 mesi	1.948,07	1.888,06
successivi 12 mesi	2.062,67	1.999,13
ultimi 12 mesi	2.177,26	2.110,19
<b>Livello B3</b>		
primi 12 mesi	2.174,84	2.107,84
successivi 12 mesi	2.302,77	2.231,83
ultimi 12 mesi	2.430,70	2.355,82

*Apprendistato di alta formazione e di ricerca (D.lgs. 81/2015) – a.* Limiti di età: possono essere assunti i soggetti 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.** Durata: disciplinata dall'art. 45, c. 4 e 5, del D.lgs. 81/2015; **c.** Periodo di prova: pari alla durata ordinaria prevista dal CCNL vigente per il livello di inquadramento iniziale; **d.** Inquadramento e retribuzione: a decorrere dall'1.6.2021 l'apprendista sarà inquadrato nel livello corrispondente alla qualifica professionale da conseguire e la retribuzione del livello di inquadramento, in coerenza con il percorso formativo, sarà riconosciuta secondo le seguenti percentuali: A) per i percorsi di durata superiore all'anno: per la prima metà del periodo di apprendistato, 85% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento; per la seconda metà del periodo di apprendistato, 90% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento; B) per i percorsi di durata non superiore all'anno: per il periodo di apprendistato 90% della retribuzione minima contrattuale del livello di inquadramento. **e.** Recesso: il termine per l'esercizio di recesso sarà fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con l'istituzione formativa o ente di ricerca e relativamente alla notifica del conseguimento del titolo di studio. Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%.

*Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (D.lgs. 81/2015) – a.* Limiti di età: possono essere assunti i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni; **b.** Durata: determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a 6 mesi e superiore a: A) 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; B) 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale; C) 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore; D) 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, c. 6, del D.lgs. 226/2005; E) 1 anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale

GESTIONE	<p>per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente; F) 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento della qualifica, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, c. 6, del D.lgs. 226/2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. c. Periodo di prova: pari a 160 ore di presenza in azienda; d. Inquadramento e retribuzione: ai soli fini della retribuzione, per l'apprendista si farà riferimento convenzionalmente al livello D2. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista, una retribuzione pari al 10% del minimo tabellare del livello D2; la retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista, oltre al c.d. "orario ordinamentale", sarà determinata dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate sul minimo tabellare del livello D2:</p>																													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Apprendistato per il conseguimento di:</th> <th>Anno scolastico</th> <th>Retribuzione delle ore di lavoro in azienda</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Qualifica di istruzione e formazione professionale</td> <td>Secondo anno</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>Terzo anno</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore</td> <td>Secondo anno</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>Terzo anno</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Quarto anno</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)</td> <td>Quinto anno</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di leFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente</td> <td>Anno unico</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato</td> <td>Primo anno</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Certificato di specializzazione tecnica superiore</td> <td>Secondo anno</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>Anno unico</td> <td>70%</td> </tr> </tbody> </table>	Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda	Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%	Terzo anno	60%	Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%	Terzo anno	60%	Quarto anno	65%	(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)	Quinto anno	70%	Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di leFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%	Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65%	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Secondo anno	70%	Anno unico	70%
	Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda																											
	Qualifica di istruzione e formazione professionale	Secondo anno	55%																											
Terzo anno		60%																												
Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	Secondo anno	55%																												
	Terzo anno	60%																												
	Quarto anno	65%																												
(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)	Quinto anno	70%																												
Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di leFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%																												
	Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	Primo anno	65%																											
Certificato di specializzazione tecnica superiore	Secondo anno	70%																												
	Anno unico	70%																												
<p>e. Ferie: 4 settimane (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore a titolo di PAR.; la retribuzione delle ore di ferie sarà determinata nella stessa misura della retribuzione delle ore di lavoro; f. Recesso: il termine per l'esercizio di recesso sarà quello fissato nel contratto individuale, coerentemente con quanto definito nella convenzione sottoscritta con la scuola e relativamente alla notifica dell'esito dell'esame finale. Le parti del contratto potranno recedere dando un preavviso ai sensi dell'art. 2118 del C.C., di 15 giorni decorrenti dal termine del contratto medesimo. Al lavoratore che venga mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato verrà computato ai fini dell'anzianità di servizio, nella misura del 50% per tutti gli istituti contrattuali; g. Trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante: successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché al diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante. Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate sopra previste sono ridotte di 12 mesi</p>																														
<p><b>Contratto intermittente</b> non regolamentato</p>																														
<p><b>Contratto tempo determinato</b></p> <p>il contratto a tempo determinato è regolato dalle norme di legge. Per i contratti con durata fino a 36 mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico, per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta. I lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro a tempo determinato che di somministrazione acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi delle due tipologie contrattuali superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga. L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo. Oltre alle attività stagionali (di cui al DPR del 1963) le parti concordano che sono identificate come tali quelle caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati (massimo 6 mesi) periodi dell'anno (definiti in sede aziendale). Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività. Il diritto di precedenza di cui sopra può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta la propria volontà entro rispettivamente 6 e 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto</p>																														
<p><b>Part time</b></p> <p>può essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Nelle aziende con più di 100 dipendenti l'azienda, nell'ambito della percentuale massima del 4% del personale in forza a tempo pieno, valuterà la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi: a. Necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap; b. Necessità di accudire i figli fino al compimento dei tredici anni; c. Necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; d. Necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea. L'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. Nelle aziende fino a 100 dipendenti l'azienda, nell'ambito della percentuale massima del 3% del personale in forza a tempo pieno, valuterà le richieste formali dei lavoratori tenendo conto delle esigenze tecnico - lavorative. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi; in tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale. Possono essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa e, nei rapporti di tipo verticale o misto, anche clausole relative alla variazione in aumento della prestazione lavorativa. Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione corresponsione di una maggiorazione della retribuzione del 10%. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentita per una quantità annua non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale e per le ore di lavoro prestate in aumento dovrà essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione del 15%. È consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento alle specifiche esigenze organizzative, produttive o amministrative fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione del 10%. Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione sarà pari al 20%</p>																														
<p><b>Lavoro domicilio</b></p> <p>non regolamentato</p>																														

<b>GESTIONE</b>	<b>Somministrazione di lavoro</b>	i lavoratori in somministrazione hanno diritto, per tutta la durata della missione, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello dell'azienda secondo quanto previsto dall'art. 35 del D.lgs. 81/2015
	<b>Lavoro stagionale</b>	non regolamentato
	<b>Telelavoro</b>	non regolamentato
	<b>Lavoro ripartito (job sharing)</b>	non regolamentato
	<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	non previsti
	<b>Collocamento</b>	nessuna particolarità
<b>PREVIDENZA ASSISTENZA</b>	<b>Formazione continua</b>	si vedano art. 7, Sezione Quarta, Titolo VI del CCNL e Accordo del 10.5.2023
	<b>Previd. integrativa/complem.</b>	fondo COMETA: <b>a.</b> Quota di iscrizione: € 5,16 a carico azienda ed € 5,16 a carico lavoratore iscritto; <b>b.</b> Contribuzioni: 1,2% a carico del lavoratore e 2% a carico dell'azienda, entrambi calcolati su minimi tabellari. A decorrere dal 1° giugno 2022, per i lavoratori di nuova adesione e con età inferiore ai 35 anni, la contribuzione a carico azienda è pari al 2,20% dei minimi contrattuali; <b>c.</b> TFR: 40% della retribuzione utile al calcolo del TFR annuo (100% per gli assunti dopo il 29.4.1993, senza anzianità INPS pregressa)
	<b>Assistenza integrativa</b>	le Parti, con atto costitutivo del 22 novembre 2011, istituiscono il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa denominato "Metasalute" allo scopo di riconoscere prestazioni sanitarie integrative rispetto a quelle garantite dal Servizio sanitario pubblico a favore dei lavoratori iscritti. Tutte le aziende sono tenute a corrispondere al Fondo: € 24,00 per ciascun lavoratore in forza al 31.12.2011 e € 24,00 per ciascun lavoratore in forza al 31.12.2012, quest'ultimo versamento è stato spostato al mese di dicembre 2016. Le suddette contribuzioni sono calcolate con riferimento ai lavoratori a tempo indeterminato non in prova compresi gli apprendisti. Il contributo di € 24,00 è dovuto in misura piena anche per gli assunti in corso d'anno e per i lavoratori assunti a part-time, mentre tale importo può essere riproporzionato, su base mensile o frazione di esso superiore a 15 giorni, nel caso in cui i lavoratori, nel corso del 2011 e 2012, risultino sospesi per intervento della Cig ovvero per ogni altra causa comportante la non corresponsione della retribuzione. Le aziende dovranno versare al Fondo le quote dovute entro, rispettivamente, il 31.01.2012 ed il 31.1.2013. A decorrere dall'1.1.2013 ogni lavoratore che abbia volontariamente aderito al Fondo dovrà versare: 1 € mensile (€ 2 dall'1.1.2015; € 3 dall'1.1.2016), mentre l'azienda dovrà versare 2 € mensili (€ 4 dall'1.1.2015; € 6 dall'1.1.2016) per ogni lavoratore iscritto e contribuente. Le prestazioni a favore dei lavoratori aderenti decorreranno a partire dall'1.1.2013. Per ulteriori informazioni consultare il sito <a href="http://www.fondometasalute.it">www.fondometasalute.it</a> . A decorrere dall'1.10.2017, sono iscritti a Metasalute i lavoratori in forza alla medesima data, non in prova, assunti con contratto a tempo indeterminato, compresi i lavoratori part-time, apprendistato e con contratto a termine di durata non inferiore a 5 mesi a decorrere dalla data di iscrizione. La contribuzione è pari ad € 156,00 annui (suddivisi in 12 quote mensili da € 13/cad.) a carico azienda, per ogni lavoratore iscritto
	<b>Polizze vita</b>	non previste
	<b>Polizze infortuni</b>	non previste
	<b>Quadri</b>	l'azienda è responsabile per i danni arrecati dal Quadro nello svolgimento della sua attività; la suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante sottoscrizione di apposita polizza. L'azienda garantirà inoltre, anche attraverso apposita polizza, l'assistenza legale per procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro, per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli