

# Metalmecanici – Piccola Industria (Confimi) – CNEL C01A

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Confimi Impresa Meccanica, Fim-Cisl, Uilm-Uil	7.6.2021	1.6.2021	30.6.2023	30.6.2023	-

**N.B.:** a decorrere dall'1.6.2019 le aziende provenienti dal CCNL Confimi Impresa Meccanica potranno applicare il CCNL Unionmeccanica, sulla base delle disposizioni definite dalle Parti nel Protocollo di Intesa 29.5.2019 (si veda scheda Metalmecanici Piccola Industria Confapi).

Cat.	Qualifiche	Minimi			Contingenza <sup>1</sup>
		1.6.2021	1.6.2022	1.6.2023	
1 <sup>2</sup>	Operai comuni	1.359,99	-	-	
2	Impiegati d'ordine, operai comuni	1.501,97	1.522,94	1.623,45	
3	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.665,58	1.688,84	1.800,30	
4	Impiegati d'ordine, intermedi, operai qualificati	1.738,32	1.762,59	1.878,92	
5	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.861,89	1.887,89	2.012,49	
6	Impiegati di concetto, intermedi, operai specializzati	1.996,96	2.024,85	2.158,49	
7	Impiegati direttivi	2.142,92	2.172,84	2.316,25	
8	Quadri e impiegati direttivi	2.330,76	2.363,31	2.519,29	
9	Quadri e impiegati direttivi	2.591,23	2.627,41	2.800,82	

<sup>1</sup> Conglobata nel minimo.

<sup>2</sup> A decorrere dall'1.1.2022 la 1<sup>a</sup> categoria viene eliminata e i lavoratori inquadrati nella medesima categoria passano automaticamente alla 2<sup>a</sup> categoria.

**N.B. –** In fase di inserimento in azienda i lavoratori in possesso di laurea verranno inquadrati in 5<sup>a</sup> categoria; i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori, verranno inseriti in 4<sup>a</sup> categoria, sempre che svolgano attività inerenti al diploma conseguito.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI							
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Superminimo individuale	Cassa	Elemento retributivo	Sovraminimo collettivo
3	€ 69,72, cat. 9 € 49,06, cat. 8			2	6% minimo del tabellare	€ 59,39, Cat. 8 e 9	€ 5,16 Cat. 1
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 quanto riguardante il settore siderurgico si veda l'art. 22 dell'ipotesi di Accordo 1.10.2013.

<sup>2</sup> Ai lavoratori in forza al 31.12.2008 ai quali si applica la categoria giuridica "operai" con la retribuzione del mese di dicembre, è riconosciuta una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti a titolo di superminimo individuale non assorbibile.

<sup>3</sup> Conglobato nel minimo.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI										
<b>RETRIBUTIVI</b>	<b>Una tantum</b>	non prevista								
	<b>Elemento retributivo annuo</b>	le imprese prive di contrattazione di secondo livello erogheranno ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno, ai quali non sia nemmeno stato riconosciuto, nel corso dell'anno precedente (1° 1 - 31.12), un trattamento retributivo aggiuntivo rispetto a quelli fissati dal Ccnl (superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione), un elemento retributivo annuo pari ad € 485,00, onnicomprensivo e non incidente sul Tfr, ovvero inferiore, fino a concorrenza in caso di presenza di retribuzioni aggiuntive a quelle fissate dal Ccnl. L'Elemento retributivo annuo sarà corrisposto con la retribuzione del mese di giugno, in funzione della durata, anche non consecutiva, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno precedente								
	<b>Welfare</b>	a decorrere dall'1.9.2021 le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di € 150,00, elevato ad € 200,00 a partire dall'1.1.2022, con decorrenza dall'1.9 di ciascun anno e da utilizzare entro il 31 agosto di ogni anno successivo. Tali valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del TFR. Hanno diritto al welfare i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31.12 di ciascun anno, con almeno 6 mesi di anzianità in azienda. Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1.1-31.12 di ciascun anno (si veda art. 46 del CCNL)								
	<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, potrà essere anche totalmente variabile								
	<b>Indennità di trasferta</b>	<p>premesso che gli incrementi dell'indennità di trasferta sono ripartiti in ragione del 15% per le quote relative ai pasti e per il 70% per il pernottamento, la misura dell'indennità di trasferta e delle quote è pari a:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Trattamento economico di trasferta</th> <th>Dall'1.6.2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>trasferta intera</td> <td>46,47</td> </tr> <tr> <td>quota per il pasto meridiano o serale</td> <td>12,42</td> </tr> <tr> <td>quota per il pernottamento</td> <td>22,59</td> </tr> </tbody> </table> <p>è possibile sostituire l'indennità di trasferta, anche in modo parziale, con un rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta con l'aggiunta delle spese di vitto e alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese. L'indennità di trasferta giornaliera è dovuta ininterrottamente per tutti i giorni interi fra l'inizio ed il termine della trasferta, compresi anche i giorni festivi ed il sesto giorno della settimana, in caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale su 5 giorni, nonché per i giorni di eventuale sospensione del lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore e sarà computata dall'ora di partenza</p> <p><i>Trattamento per il tempo di viaggio</i> - Al lavoratore comandato in trasferta, ad esclusione del personale direttivo, spetta, in aggiunta all'indennità di trasferta, un compenso per il tempo di viaggio preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati 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 (per lavoro straordinario, notturno,</p>	Trattamento economico di trasferta	Dall'1.6.2023	trasferta intera	46,47	quota per il pasto meridiano o serale	12,42	quota per il pernottamento	22,59
Trattamento economico di trasferta	Dall'1.6.2023									
trasferta intera	46,47									
quota per il pasto meridiano o serale	12,42									
quota per il pernottamento	22,59									

RETRIBUTIVI		festivo). Il suddetto compenso è escluso dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti contrattuali e di legge <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. <i>Permessi</i> - Al lavoratore in trasferta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze del lavoro, permessi, durante i quali cesserà ogni forma di retribuzione e di trattamento economico di trasferta. Quando la permanenza in trasferta del lavoratore abbia durata superiore a 4 mesi continuativi, l'azienda concederà, su richiesta scritta del lavoratore, oltre al tempo di viaggio, una licenza di 3 giorni dei quali uno retribuito																																																																								
	<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima																																																																								
	<b>Tredicesima</b>	l'azienda corrisponderà una 13 <sup>a</sup> mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre precedente il mese della corresponsione o minor periodo per i nuovi cottimisti, 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>	5 biennali: € 18,49, cat. 1: € 21,59, cat. 2; € 25,05, cat. 3; € 26,75, cat. 4; € 29,64, cat. 5; € 32,43, cat. 6; € 36,41, cat. 7; € 40,95, cat. 8; € 45,96, cat. 9 <i>Norme transitorie</i> - Per i lavoratori già in forza alla data del 17.7.1979 si veda quanto indicato all'art. 37 dell'Ipotesi di Accordo 1.10.2013																																																																								
	<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 10 settimanali, salvo per gli addetti ai reparti di produzione per i quali detto limite è di 2 ore giornaliere e 8 settimanali. Il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite di 250 ore annuali per ciascun lavoratore (260 ore per le attività di manutenzione, installazione, montaggio e riparazione aeronautica, navale e impiantistica). <i>Maggiorazioni:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Non a turni</th> <th>A turni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. lavoro straordinario diurno</td> <td>20%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>b. lavoro notturno</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>- fino alle ore 22</td> <td>25%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>- oltre le ore 22</td> <td>35%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>c. festivo</td> <td>55%</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>d. festivo con riposo compensativo</td> <td>10%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>e. straordinario festivo (oltre le 8 ore)</td> <td>55%</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>f. straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)</td> <td>35%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>g. 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>h. notturno e festivo</td> <td>60%</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>i. notturno festivo con riposo compensativo</td> <td>35%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>l. straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)</td> <td>75%</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>m. straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)</td> <td>55%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto ottenuta dividendo per 173 l'ammontare mensile</p> <p><b>Banca ore</b> - è istituita la Banca ore utilizzabile per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 40 ore nell'anno solare. La Banca ore sarà utilizzabile per tutte le ore di straordinario prestate nell'anno solare, a seconda delle volontà espresse. Ai lavoratori che non dichiarano, entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione straordinaria, di volere la conversione in riposo, il pagamento dello straordinario con le relative percentuali di maggiorazione sarà corrisposto nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre. Ai lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo al compimento della prestazione straordinaria di volere la conversione in riposo, sarà corrisposta, con la prima retribuzione utile, la sola maggiorazione omnicomprensiva pari a quelle di seguito indicate: <i>Maggiorazioni:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>non a turni</th> <th>a turni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. lavoro straordinario diurno</td> <td>10%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>b. straordinario festivo oltre le 8 ore</td> <td>27,5%</td> <td>27,5%</td> </tr> <tr> <td>c. straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore</td> <td>17,5%</td> <td>17,5%</td> </tr> <tr> <td>d. straordinario notturno - prime 2 ore</td> <td>25%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>e. straordinario notturno - ore successive</td> <td>25%</td> <td>22,5%</td> </tr> <tr> <td>f. straordinario notturno festivo oltre le 8 ore</td> <td>37,5%</td> <td>32,5%</td> </tr> <tr> <td>g. straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore</td> <td>27,5%</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table> <p>ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volerne il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale. Le ore convertite in riposi saranno accantonate in Banca ore fino a tutti i 24 mesi successivi all'anno solare di effettuazione delle prestazioni di lavoro straordinario a cui si riferiscono; al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto</p>		Non a turni	A turni	a. lavoro straordinario diurno	20%	20%	b. lavoro notturno			- fino alle ore 22	25%	25%	- oltre le ore 22	35%	25%	c. festivo	55%	55%	d. festivo con riposo compensativo	10%	10%	e. straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%	f. straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35%	35%	g. straordinario notturno			- prime 2 ore	50%	40%	- ore successive	50%	45%	h. notturno e festivo	60%	55%	i. notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%	l. straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%	m. straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%		non a turni	a turni	a. lavoro straordinario diurno	10%	10%	b. straordinario festivo oltre le 8 ore	27,5%	27,5%	c. straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	17,5%	17,5%	d. straordinario notturno - prime 2 ore	25%	20%	e. straordinario notturno - ore successive	25%	22,5%	f. straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	37,5%	32,5%	g. straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	27,5%	25%
		Non a turni	A turni																																																																							
	a. lavoro straordinario diurno	20%	20%																																																																							
b. lavoro notturno																																																																										
- fino alle ore 22	25%	25%																																																																								
- oltre le ore 22	35%	25%																																																																								
c. festivo	55%	55%																																																																								
d. festivo con riposo compensativo	10%	10%																																																																								
e. straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	55%																																																																								
f. straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	35%	35%																																																																								
g. straordinario notturno																																																																										
- prime 2 ore	50%	40%																																																																								
- ore successive	50%	45%																																																																								
h. notturno e festivo	60%	55%																																																																								
i. notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%																																																																								
l. straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%	65%																																																																								
m. straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore)	55%	50%																																																																								
	non a turni	a turni																																																																								
a. lavoro straordinario diurno	10%	10%																																																																								
b. straordinario festivo oltre le 8 ore	27,5%	27,5%																																																																								
c. straordinario festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	17,5%	17,5%																																																																								
d. straordinario notturno - prime 2 ore	25%	20%																																																																								
e. straordinario notturno - ore successive	25%	22,5%																																																																								
f. straordinario notturno festivo oltre le 8 ore	37,5%	32,5%																																																																								
g. straordinario notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	27,5%	25%																																																																								
<b>Contrattazione di secondo livello aziendale o territoriale</b>	gli accordi di secondo livello, aziendali o territoriali, avranno durata triennale e faranno riferimento a indicatori di redditività, qualità e produttività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale e del territorio, adottabili e/o riadattabili, secondo le specifiche esigenze aziendali, dalle imprese interessate a costruire sistemi di salario variabile per obiettivi																																																																									
<b>Indennità</b>	<p>a. di reperibilità: non potrà eccedere le 2 settimane continuative su 4 e non dovrà comunque coinvolgere più di 6 giorni continuativi. Le aziende riconosceranno ai lavoratori indennità, tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Cat.</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 giorni</th> <th>6 giorni con festivo</th> <th>6 giorni con festivo e giorno libero</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1-2-3</td> <td>5,43</td> <td>8,12</td> <td>8,78</td> <td>35,27</td> <td>35,93</td> <td>38,62</td> </tr> <tr> <td>4-5</td> <td>6,43</td> <td>10,12</td> <td>10,83</td> <td>42,27</td> <td>42,98</td> <td>46,67</td> </tr> <tr> <td>Superiori alla 5<sup>a</sup></td> <td>7,40</td> <td>12,16</td> <td>12,82</td> <td>49,16</td> <td>49,82</td> <td>54,58</td> </tr> </tbody> </table>	Cat.	Compenso giornaliero dall'1.6.2023			Compenso settimanale dall'1.6.2023			16 ore (gg lavorato)	24 ore (gg libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero	1-2-3	5,43	8,12	8,78	35,27	35,93	38,62	4-5	6,43	10,12	10,83	42,27	42,98	46,67	Superiori alla 5 <sup>a</sup>	7,40	12,16	12,82	49,16	49,82	54,58																																							
Cat.	Compenso giornaliero dall'1.6.2023			Compenso settimanale dall'1.6.2023																																																																						
	16 ore (gg lavorato)	24 ore (gg libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero																																																																				
1-2-3	5,43	8,12	8,78	35,27	35,93	38,62																																																																				
4-5	6,43	10,12	10,83	42,27	42,98	46,67																																																																				
Superiori alla 5 <sup>a</sup>	7,40	12,16	12,82	49,16	49,82	54,58																																																																				

RETRIBUTIVI		l'importo orario viene determinato dividendo per 16 gli importi espressi nella prima colonna e per 24 ore nella seconda e terza 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> Di trasferimento: i lavoratori di età superiore a 52 anni se uomini e 48 se donne, possono essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare in sede aziendale, con un preavviso minimo di 20 giorni e in presenza di comprovate esigenze. Tale disciplina non si applica in caso di trasferimenti che vengono disposti nell'ambito di un raggio di 25 km dalla sede principale di lavoro								
	<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" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Categorie</th> <th>Percentuali</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 e 2</td> <td>1,00%</td> </tr> <tr> <td>3 e 4</td> <td>1,10%</td> </tr> <tr> <td>5 e 6</td> <td>1,20%</td> </tr> </tbody> </table> <p>nel caso in cui il lavoratore a cottimo non riesca a conseguire tale limite la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo</p>	Categorie	Percentuali	1 e 2	1,00%	3 e 4	1,10%	5 e 6	1,20%
	Categorie	Percentuali								
	1 e 2	1,00%								
3 e 4	1,10%									
5 e 6	1,20%									
<b>Erogazione TFR</b>	nessuna particolarità									
<b>Vitto e alloggio</b>	vedere indennità trasferta									
ORARIO	<b>Ferie</b>	<table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 10 anni</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>da 10 a 18 anni</td> <td>4 settimane + 1 giorno</td> </tr> <tr> <td>oltre 18 anni</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> <p>il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane; Ogni settimana di ferie 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. Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, reparto, scaglione). Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.</p> <p><i>Norme transitorie</i> – <b>a.</b> Ai lavoratori operai 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, è conteggiata a partire dal 1° gennaio 2008 o dalla data di assunzione, se successiva. <b>b.</b> In deroga al comma precedente ai lavoratori operai il giorno aggiuntivo di ferie rispetto alle 4 settimane è comunque riconosciuto in presenza dei requisiti di 10 anni di anzianità aziendale e 55 anni di età</p>	Anzianità	Periodo	fino a 10 anni	4 settimane	da 10 a 18 anni	4 settimane + 1 giorno	oltre 18 anni	5 settimane
	Anzianità	Periodo								
	fino a 10 anni	4 settimane								
	da 10 a 18 anni	4 settimane + 1 giorno								
oltre 18 anni	5 settimane									
<b>Permessi retribuiti</b>	<b>a.</b> 8 ore di permesso all'anno per i lavoratori di cui all'art. 19, 2° comma, lett. a) e b) dell'ipotesi CCNL 1.10.2013; <b>b.</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> all'inizio di ogni triennio, il monte ore messo a disposizione di tutti i dipendenti si ottiene moltiplicando 16 per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda in quella data. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda per frequentare i corsi di studio e i corsi di formazione professionale non dovranno superare 3% del totale della forza occupata (per la tipologia di corsi ammissibili, gli istituti erogati e i permessi retribuiti a tale titolo, si veda l'art. 53 del CCNL vigente); <b>c.</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>d.</b> 10 ore annue per assemblee dei lavoratori; <b>e.</b> pari a 3 ore l'anno per ciascun dipendente, per l'attività sindacale dei componenti gli organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti e dei componenti gli organismi sindacali aziendali - rappresentanze sindacali unitarie; <b>f.</b> fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, ai lavoratori componenti gli organismi statutari, confederali e federali, nazionali e territoriali delle organizzazioni stipulanti, dipendenti da aziende con un organico inferiore alle 16 unità, per il disimpegno delle loro funzioni									
<b>Riduzione orario</b>	104 ore annue di permessi retribuiti comprensive dei 4 gruppi di 8 ore in sostituzione delle festività abolite. Il regime di fruizione collettiva dei suddetti permessi è stabilito anche in modo non uniforme, tra i seguenti: <b>a.</b> Riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana; <b>b.</b> Fruizione in gruppi di ore collettive per un totale di 56 ore annue (28 semestrali); <b>c.</b> Fruizione disposta per evitare o ridurre il ricorso ad ammortizzatori sociali, ovvero per sopperire alla concreta indisponibilità degli stessi, limitatamente alle ore non fruito entro l'anno di maturazione e accantonate nell'apposito conto ore individuale da almeno 12 mesi; <b>d.</b> Altre forme di fruizione collettiva prevista da accordi aziendali. Le modalità di cui sopra potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo; nessuna di esse si applica ai turnisti a ciclo continuo che fruivano dei permessi annui in forma collettiva o individuale per gruppi di ore o per singole ore. Ai lavoratori che prestano la propria opera in sistemi di turnazioni di 15 o più turni settimanali, comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, è riconosciuto un permesso annuo retribuito di 8 ore. Tale permesso è assorbito dalle eventuali riduzioni definite negli accordi aziendali. Fermo restando i regimi di fruizione di cui sopra i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiranno in un apposito Conto ore individuale per un ulteriore periodo di 24 mesi, per consentirne la fruizione da parte del lavoratore. Al termine del periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate 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. Ai soli lavoratori operai è corrisposta in occasione di ciascuna festività infrasettimanale un'erogazione pari ad 1 ora e 20'. In seguito al ripristino della festività dell'Epifania (D.P.R. 792/1985) agli operai è corrisposta un'erogazione pari ad 1 ora e 20', qualora la predetta festività cada di sabato o di domenica, con la retribuzione del mese di gennaio. Qualora, invece, una delle festività 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 retribuzioni mensile fissa									
<b>Festività soppresse</b>	vedere riduzione orario									

<b>ORARIO</b>	<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	<p>l'azienda può ricorrere, anche per singoli reparti, alla flessibilità settimanale o plurisettimanale dell'orario normale di lavoro. I regimi di flessibilità comportano variazioni di orario, comunque contenuti nei limiti di 48 ore e minimo 32 ore settimanali, tali da lasciare mediamente invariato l'orario normale di 40 ore. Resta ferma la normale retribuzione del lavoratore per 40 ore settimanali. Per ogni ora di prestazione lavorativa in regime di flessibilità, ulteriore rispetto alle 40 ore settimanali, è riconosciuta una maggiorazione pari al 15% da calcolarsi sul minimo tabellare per le ore prestate dal lunedì al venerdì, e pari al 20% per le ore prestate di sabato. L'utilizzo della flessibilità in giornate non cadenti nel periodo settimanale in cui è distribuito l'orario normale di lavoro non può superare le 48 ore annue, o le 80 complessive ore in caso di utilizzo congiunto con lo straordinario. Le ore di prestazione lavorativa resa in tale regime, ulteriori rispetto alle 40 ore settimanali e non compensate nell'arco del periodo programmato, sono considerate lavoro straordinario, con l'applicazione di una maggiorazione aggiuntiva rispetto alle maggiorazioni applicate in azienda, pari al 7% da calcolarsi sul minimo tabellare</p> <p><i>Orario multiperiodale programmato:</i> realizzato in regime ordinario, alternando settimane con orari diversi, rispettando la media di 40 ore settimanali in un periodo non superiore a 6 mesi. In tal caso l'orario massimo settimanale non può eccedere le 48 ore e quello minimo non può essere inferiore alle 32 ore. In presenza delle seguenti ragioni, tale periodo può essere esteso fino a 12 mesi: <b>a.</b> Operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti; <b>b.</b> Attività a carattere stagionale; <b>c.</b> Sperimentazioni tecniche, produttive e organizzative; <b>d.</b> Lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati; <b>e.</b> Esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva. Per ogni ora di prestazione lavorativa ulteriore rispetto alle 40 ore settimanali, è riconosciuta una maggiorazione retributiva onnicomprensiva pari al 15% sul minimo contrattuale, per le ore prestate dal lunedì al venerdì, e pari al 20% per le ore prestate di sabato. In mancanza di rispetto delle modalità di attuazione e recupero dell'orario multiperiodale prefissato, le ore di prestazione lavorativa resa in tale regime, ulteriori rispetto alle 40 ore settimanali e non compensate nell'arco del periodo programmato, sono considerate lavoro straordinario, con l'applicazione di una maggiorazione aggiuntiva rispetto alle maggiorazioni applicate in azienda, pari al 7% da calcolarsi sul minimo tabellare</p>																										
	<b>Permanenza massima passaggio cat. superiore</b>	<p>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 delle cat. 7<sup>a</sup>, 8<sup>a</sup> e 9<sup>a</sup></p>																										
	<b>Passaggio qualifica superiore</b>	<p><b>a.</b> I lavoratori senza specifica pratica di lavoro provenienti da scuole professionali ed in possesso del relativo titolo di studio saranno inseriti dalla 2<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> categoria dopo 3 mesi dall'assunzione; <b>b.</b> Per i lavoratori che, con conoscenze e capacità acquisite in corsi professionali specifici, sono inseriti come allievi in figure professionali non proprie della 2<sup>a</sup> categoria e comunque con sviluppo in più categorie superiori, l'assegnazione alla categoria superiore avverrà al conseguimento della necessaria esperienza e capacità tecnico-professionale (presumibilmente alla scadenza del 18° mese di effettiva prestazione) che consenta di svolgere il lavoro al livello superiore; <b>c.</b> Per i lavoratori inseriti in figure professionali articolate, l'assegnazione alla 3<sup>a</sup> categoria avverrà previo accertamento della capacità del lavoratore concretamente dimostrata di svolgere funzioni di livello superiore. Tale capacità verrà accertata attraverso sperimentazione di almeno un mese, trascorsi 20 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione; <b>d.</b> Per i lavoratori della 2<sup>a</sup> categoria l'idoneità al passaggio alla 3<sup>a</sup> categoria, verrà accertata mediante la sperimentazione per un periodo di almeno un mese nello svolgimento dei compiti di livello superiore, trascorsi 36 mesi nell'espletamento delle funzioni proprie della professione, ritenuti di regola sufficienti ad acquisire la necessaria capacità; <b>e.</b> I lavoratori inquadrati nella 2<sup>a</sup> categoria di cui al 2° aliena (amministrativi) della relativa declaratoria dopo 18 mesi di ininterrotta permanenza passeranno alla 3<sup>a</sup> categoria</p>																										
<b>ASSENZE</b>	<b>Malattia</b>	<p><b>a.</b> Conservazione del posto:</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Durata (gg di calendario)</th> <th>Comporto prolungato (gg di calendario)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 3 anni</td> <td>183</td> <td>274</td> </tr> <tr> <td>da 3 a 6 anni</td> <td>274</td> <td>411</td> </tr> <tr> <td>oltre 6 anni</td> <td>365</td> <td>548</td> </tr> </tbody> </table> <p>il lavoratore ha diritto al comporto prolungato nei seguenti casi: a) Evento morboso continuativo con assenza ininterrotta i interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 61 giorni di calendario; b) Quando si siano verificate almeno 2 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. I suddetti periodi di conservazione del posto e le causali di prolungamento si intendono riferite alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. <b>b.</b> Trattamento economico: le aziende corrisponderanno al lavoratore un'integrazione di quanto il lavoratore 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:</p> <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Anzianità</th> <th colspan="2">Retribuzione</th> </tr> <tr> <th>100 % primi</th> <th>80% altri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 3 anni</td> <td>122 giorni (*)</td> <td>Giorni residui</td> </tr> <tr> <td>Da 3 a 6 anni</td> <td>153 giorni (*)</td> <td>Giorni residui</td> </tr> <tr> <td>Oltre 6 anni</td> <td>214 giorni (*)</td> <td>Giorni residui</td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) di calendario.                      Il suddetto trattamento economico ricomincia ex novo in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 61 giorni di calendario dalla ripresa del servizio. I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi sono retribuiti con l'intera retribuzione globale in aggiunta al trattamento economico di cui sopra fino ad un massimo di 61 giorni di calendario. Nel caso in cui durante ogni anno (1.1 – 31.12) 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 nel seguente modo: 4° assenza 66% dell'intera retribuzione; quinta e successive: 50% della retribuzione</p>	Anzianità	Durata (gg di calendario)	Comporto prolungato (gg di calendario)	fino a 3 anni	183	274	da 3 a 6 anni	274	411	oltre 6 anni	365	548	Anzianità	Retribuzione		100 % primi	80% altri	Fino a 3 anni	122 giorni (*)	Giorni residui	Da 3 a 6 anni	153 giorni (*)	Giorni residui	Oltre 6 anni	214 giorni (*)	Giorni residui
	Anzianità	Durata (gg di calendario)	Comporto prolungato (gg di calendario)																									
fino a 3 anni	183	274																										
da 3 a 6 anni	274	411																										
oltre 6 anni	365	548																										
Anzianità	Retribuzione																											
	100 % primi	80% altri																										
Fino a 3 anni	122 giorni (*)	Giorni residui																										
Da 3 a 6 anni	153 giorni (*)	Giorni residui																										
Oltre 6 anni	214 giorni (*)	Giorni residui																										
<b>Infortunio</b>	<p><b>a.</b> conservazione del posto fino alla guarigione clinica; <b>b.</b> trattamento economico: le aziende corrisponderanno al lavoratore un'integrazione all'indennità Inail fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato per un periodo pari a quanto previsto ai fini del trattamento economico. Per gli infortuni sul lavoro sarà garantita al lavoratore l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda</p>																											
<b>Maternità</b>	<p>si applicano le norme di legge vigenti in materia</p>																											
<b>Congedo matrimoniale</b>	<p>al lavoratore compete un periodo di 15 giorni consecutivi. La richiesta di congedo deve essere avanzata con un preavviso di almeno 10 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</p>																											
<b>Permessi</b>	<p>studenti: 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 (11 mesi, nell'arco della vita lavorativa, per i lavoratori con più di 5 anni di anzianità)</p>																											

<b>ASSENZE</b>	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	in caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, che nella giornata non superino complessivamente i 60 minuti, non se ne terrà conto. In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino complessivamente i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore presso la sede di lavoro, questi ha il 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 purché il recupero si effettui nel limite di un'ora al giorno ed entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione																																										
	<b>Aspettative</b>	a. minimo 1 mese e massimo 6 mesi, non frazionabili, ai lavoratori con oltre 10 anni di anzianità. Per il lavoratore che debba svolgere attività di volontariato, l'anzianità è ridotta a 7 anni; b. per malattia, al termine del periodo di comporto, il lavoratore potrà usufruire dell'aspettativa per malattia prolungabile fino ad un massimo di 24 mesi continuativi e non frazionabili; c. in caso di patologie gravi, aspettativa per la durata delle terapie salvavita; d. per tossicodipendenti, della durata di 3 anni, per accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi; e. ai familiari di tossicodipendenti, al massimo di 4 mesi per concorrere ai programmi di riabilitazione; f. per cariche pubbliche ed elettive, vale quanto previsto dalla legge 300/1970; g. non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, al lavoratore per gravi motivi familiari; h. 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; i. il padre lavoratore o la madre lavoratrice possono usufruire di un congedo parentale, utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa, fino ai 12 anni di età, per un periodo di 10 mesi, elevato a 11 mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi; i. Massimo 6 mesi per le donne vittime di violenza di genere, da fruire nell'arco temporale di 3 anni, su base oraria o giornaliera																																										
<b>GESTIONE</b>	<b>Prova</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Cat.</th> <th>Durata ordinaria</th> <th>Durata ridotta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1 mese</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>2 e 3</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>4, 5 e 6</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>7, 8 e 9</td> <td>6 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>nell'ambito dei periodi temporali massimi previsti, da intendersi di calendario, le giornate di mancata prestazione determinano la sospensione del periodo di prova. I periodi di prova ridotti si applicano ai lavoratori che, con analoghe mansioni e profili professionali abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende nonché ai lavoratori che, con contratto di apprendistato professionalizzante, abbiano completato il periodo complessivo previsto per lo 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 dall'inizio dell'assenza. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata dell'eventuale periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del contratto di lavoro e, in ogni caso, non potrà superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato</p>	Cat.	Durata ordinaria	Durata ridotta	1	1 mese	20 giorni	2 e 3	1 mese e 15 giorni	1 mese	4, 5 e 6	3 mesi	2 mesi	7, 8 e 9	6 mesi	3 mesi																											
	Cat.	Durata ordinaria	Durata ridotta																																									
	1	1 mese	20 giorni																																									
	2 e 3	1 mese e 15 giorni	1 mese																																									
4, 5 e 6	3 mesi	2 mesi																																										
7, 8 e 9	6 mesi	3 mesi																																										
<b>Preavviso</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anni di servizio</th> <th>Cat. 7, 8 e 9</th> <th>Cat. 4, 5 e 6</th> <th>Cat. 2 e 3</th> <th>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 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi e 15 giorni</td> <td>30 giorni</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 rispettare i suddetti termini di preavviso dovrà corrispondere all'altra parte un'indennità come di seguito stabilito:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anni di servizio</th> <th>Cat. 7, 8 e 9</th> <th>Cat. 4, 5 e 6</th> <th>Cat. 2 e 3</th> <th>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 10 anni</td> <td>4 mensilità</td> <td>2,5 mensilità</td> <td>1 mensilità</td> <td>0,67 mensilità</td> </tr> </tbody> </table>	Anni di servizio	Cat. 7, 8 e 9	Cat. 4, 5 e 6	Cat. 2 e 3	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 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	30 giorni	20 giorni	Anni di servizio	Cat. 7, 8 e 9	Cat. 4, 5 e 6	Cat. 2 e 3	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 10 anni	4 mensilità	2,5 mensilità	1 mensilità	0,67 mensilità			
Anni di servizio	Cat. 7, 8 e 9	Cat. 4, 5 e 6	Cat. 2 e 3	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 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	30 giorni	20 giorni																																								
Anni di servizio	Cat. 7, 8 e 9	Cat. 4, 5 e 6	Cat. 2 e 3	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 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> Sfera di applicazione: può essere stipulato con giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai 29 anni, per il conseguimento delle qualifiche dalla 3ª alla 9ª categoria con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali; b. Durata: minima 6 e massima 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire, tale durata sarà ridotta di 6 mesi. Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in 7ª, 8ª e 9ª categoria solo se in possesso di laurea inerente. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3ª categoria, al termine del periodo di apprendistato, saranno inquadrate in 3ª categoria; per le sole figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee di montaggio semplice, quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive, e comunque non ricomprendibili della 3ª categoria, la durata massima è di 24 mesi; c. Cumulo: i periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, per le medesime funzioni, saranno valorizzati ai soli fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi; d. Formazione: non inferiore ad 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, con la possibilità di essere integrata dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali; e. Periodo di prova: pari a quella stabilita dal vigente Ccnl per il livello di inquadramento iniziale; f. Inquadramento e retribuzione: 1° periodo: inquadramento inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale prevista per quel livello; 2° periodo: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale prevista per quel livello; 3° periodo: inquadramento inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione finale e retribuzione prevista per il livello di destinazione. A decorrere dall'1.1.2022, per l'apprendista destinato a conseguire la 3ª categoria, la categoria iniziale di inquadramento sarà la 2ª e la retribuzione nel 1° periodo corrisponderà al 90% di quella prevista per la 2ª categoria; g. Periodi: 1. Durata 36 mesi: 3 periodi da 12 mesi; 2. Durata 30 mesi: 3 periodi da 10 mesi; 3. Durata 24 mesi: 3 periodi da 8 mesi. h. Tredicesima: l'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione globale di fatto; i. Malattia e infortunio: all'apprendista non in prova si applica lo stesso trattamento previsto per ogni altro lavoratore dal Ccnl vigente; l. Previdenza complementare: per i lavoratori apprendisti che si iscrivono al Fondo negoziale di</p>																																											

GESTIONE

riferimento, le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1,5% della retribuzione ragguagliata al valore del minimo tabellare della categoria di appartenenza (per i lavoratori di 8ª e 9ª categoria, al valore cumulato del minimo e dell'elemento retributivo). I lavoratori apprendisti possono optare individualmente per le contribuzioni più elevate; in tal caso l'azienda contribuirà con un'aliquota pari all'1,6% a condizione che l'apprendista contribuisca con un'aliquota almeno pari; **m. Recesso:** al termine del periodo di apprendistato, coincidente con il periodo di formazione, le parti possono recedere dando un preavviso di 15 giorni, ai sensi dell'art. 2118 c.c.. 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 ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualifica 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; **n. Attività in cicli stagionali:** per tali attività è consentita la stipula di contratti di apprendistato professionalizzante anche a tempo determinato, per una durata comunque non inferiore a 6 mesi;

Retribuzioni:

Periodo	Minimi		
	1.6.2021	1.6.2022	1.6.2023
<b>3ª Categoria</b>			
Primi 12 mesi	1.359,99	1.370,65	1.461,11
Successivi 12 mesi	1.501,97	1.522,94	1.623,45
Ultimi 12 mesi	1.665,58	1.688,84	1.800,30
<b>4ª Categoria</b>			
Primi 12 mesi	1.501,97	1.522,94	1.623,45
Successivi 12 mesi	1.665,58	1.688,84	1.800,30
Ultimi 12 mesi	1.738,32	1.762,59	1.878,92
<b>5ª Categoria</b>			
Primi 12 mesi	1.665,58	1.688,84	1.800,30
Successivi 12 mesi	1.738,32	1.762,59	1.878,92
Ultimi 12 mesi	1.861,89	1.887,89	2.012,49
<b>6ª Categoria</b>			
Primi 12 mesi	1.738,32	1.762,59	1.878,92
Successivi 12 mesi	1.861,89	1.887,89	2.012,49
Ultimi 12 mesi	1.996,96	2.024,85	2.158,49
<b>7ª Categoria</b>			
Primi 12 mesi	1.861,89	1.887,89	2.012,49
Successivi 12 mesi	1.996,96	2.024,85	2.158,49
Ultimi 12 mesi	2.142,92	2.172,84	2.316,25
<b>8ª Categoria</b>			
Primi 12 mesi	1.996,96	2.024,85	2.158,49
Successivi 12 mesi	2.142,92	2.172,84	2.316,25
Ultimi 12 mesi	2.330,76	2.363,31	2.519,29
<b>9ª Categoria</b>			
Primi 12 mesi	2.142,92	2.172,84	2.316,25
Successivi 12 mesi	2.330,76	2.363,31	2.519,29
Ultimi 12 mesi	2.591,23	2.627,41	2.800,82

*Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - Apprendistato di alta formazione e ricerca - Sfera di applicazione:* **a.** Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale: possono essere assunti giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni; **b.** Apprendistato di alta formazione e ricerca: possono essere assunti 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. *Formazione:* per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella spettante. Durata: determinata in considerazione della qualifica/diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni ovvero 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale. *Retribuzione e inquadramento:* A) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale: all'apprendista viene attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale coerente con il percorso formativo individuato, e la retribuzione è, di conseguenza, stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento, come segue: 1° anno: non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento; 2° anno: non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento; 3° anno: non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento; 4° anno: non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento. B) Apprendistato di alta formazione e ricerca: l'apprendista viene inquadrato, ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue: **a.** Per i percorsi di durata superiore all'anno: per la prima metà del periodo di apprendistato, due livelli sotto quello di destinazione finale; per la seconda metà, un livello inferiore rispetto a quello di destinazione finale. **b.** Per i percorsi di durata non superiore all'anno: un livello sotto quello di destinazione finale, per tutto il periodo di apprendistato.

**N.B.** Per tutto quanto non stabilito, verrà applicato quando disciplinato dal presente contratto per l'apprendistato professionalizzante.

**Contratto tempo determinato**

ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal CCNL ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo prestato. Al contratto può essere apposto un termine di durata non superiore ai limiti temporali previsti dalla legge. La durata dei rapporti di lavoro a termine tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro, per effetto della successione dei contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi. Un ulteriore contratto a termine tra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso l'Ispeettorato Territoriale del lavoro competente per territorio. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi aziendali/territoriali, non possono essere assunti lavoratori a termine in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti. Sono esenti da limiti quantitativi i contratti conclusi: **a.** Nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 24 mesi, ridotti a 18 mesi in caso di avvio di una nuova linea/modulo di produzione; **b.** Da imprese start-up innovative e per lo svolgimento delle attività stagionali (lettere b e c - D.lgs. 81/2015); **c.** Per la sostituzione di lavoratori assenti; **d.** Con lavoratori di età superiore a 50 anni; **e.** Con lavoratori iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio; **f.** Nelle ulteriori ipotesi indicate dalle disposizioni di legge, dai

	<p>contratti collettivi e/o territoriali; <b>g.</b> Con i lavoratori assunti a norma del contratto a tempo determinato; <b>h.</b> Con i lavoratori impiegati in attività da svolgere da parte di aziende contoterziste e che non producono manufatti propri. Ai lavoratori a termine spetta il premio di risultato come definito aziendalmente. In assenza di disciplina contrattuale aziendale in merito, il premio di risultato viene riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento. 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 e posticipato fino a 2 mesi dopo la fine del congedo stesso. Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine e in somministrazione si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi. Oltre alle attività stagionali definite dalla legge, le Parti individuano quali attività stagionali quelle attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno. L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate con la Direzione Aziendale e con le Rappresentanze Sindacali e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti. Ai sensi di legge, non si applicano gli intervalli previsti fra due contratti a termine, anche nei casi di assunzione dei lavoratori posti in CIG, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi ed in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali/territoriali. 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.</p> <p>Stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro - Per i lavoratori assunti a decorrere dall'1.7.2021, che per effetto di una successione di contratti abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti di pari livello e categoria legale, sia periodi di lavoro a termine che periodi di missione con contratto di somministrazione a tempo determinato, ai fini della stabilizzazione a tempo indeterminato, valgono le norme di legge vigenti in materia</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>GESTIONE</b></p>	<p><b>Part time</b></p> <p><b>a.</b> può essere di tipo: orizzontale, verticale o misto; <b>b.</b> può riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti; <b>c.</b> a fronte di comprovate motivazioni è concesso il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa, nell'ambito di definite situazioni aziendali e del lavoratore (vedere art. 4, lettera B, punti 3, 3bis, 4, 4 bis, 4 ter, 5, 6); <b>d.</b> la durata di un rapporto di lavoro a tempo parziale può essere predeterminata; di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24; <b>e.</b> per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo parziale verticale prevede una prestazione pari a 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato sarà contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali. Agli stessi verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella dei lavoratori a tempo pieno. Per i lavoratori con orario ridotto la cui prestazione è inferiore alle 40 ore settimanali, il lavoro eccedente l'orario concordato è consentito, nel rispetto del limite individuale annuo, fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità mensile non superiore al 50% della normale prestazione del mese. Tale lavoro sarà compensato da una maggiorazione del 10%; <b>f.</b> i lavoratori a tempo parziale potranno usufruire della Banca delle Ore dove potranno confluire le ore di lavoro supplementare; <b>g.</b> al personale assunto a tempo parziale è riconosciuto il diritto di precedenza in caso di assunzione di personale a tempo pieno, a parità di mansioni, fatte salve esigenze di carattere tecnico-organizzativo</p> <p><i>Clausole flessibili ed elastiche</i> - possono essere concordate clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione di lavoro e alla variazione in aumento della durata della prestazione. Tale facoltà del datore di lavoro dev'essere esercitata tramite atto scritto destinato al lavoratore, con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi. Nel caso di variazione della collocazione temporale della prestazione sarà corrisposta al lavoratore, per le ore oggetto di modifica, una maggiorazione sulla retribuzione pari al 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo. La variazione in aumento è consentita per una quantità annua non superiore al 25% della normale prestazione annua a tempo parziale, la maggiorazione per le ore di lavoro prestate in aumento sarà pari al 15% da computare sugli elementi di calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Il lavoratore che abbia aderito alle clausole elastiche, previa comunicazione scritta da presentare con preavviso di 7 giorni lavorativi corredata da adeguata documentazione, è esonerato dal relativo adempimento nei seguenti casi: 1) altra attività lavorativa subordinata o che comunque impegni il lavoratore in orari definiti incompatibili con le variazioni di orario; 2) necessità di assistere i genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità di alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; 3) necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni; 4) partecipazione a corsi di studio per il conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea la cui frequenza sia incompatibile con le variazioni di orario; 5) necessità di sottoporsi a terapie o cicli di cura; 6) altre fattispecie di impossibilità all'adempimento di analoga valenza sociale rispetto a quanto sopra riportato e riconosciute in sede aziendale o territoriale tra Direzione e Rsu ovvero tra le OO.SS.</p>
<p><b>Lavoro domicilio</b></p>	<p>non regolamentato</p>
<p><b>Contratto SOCRATE</b></p>	<p>viene istituito dalle Parti il contratto Socrate, di natura sperimentale, come strumento per favorire lo sviluppo e l'occupazione; esso è un contratto di ingresso, a tempo determinato, di natura subordinata e con finalità di incentivazione della stabilità occupazionale. Il contratto Socrate è diretto: <b>a.</b> a determinate categorie di lavoratori o a particolari tipologie di aziende; <b>b.</b> a favorire l'occupazione in situazioni di criticità occupazionale; <b>c.</b> ad incrementare quella giovanile tramite la promozione della cd "staffetta generazionale", consistente nell'assunzione di lavoratori, con meno di 35 anni, da affiancare a quelli prossimi alla pensione. Tale contratto può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per il medesimo lavoratore, purché non abbia avuto in precedenza rapporti di lavoro subordinato con lo stesso datore. I contratti Socrate per l'occupazione sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al D.lgs. 81/2015. La durata è variabile da 6 a 12 mesi continuativi e non prorogabili; la durata del periodo di prova è lo stesso definito dal CCNL vigente. Il contratto Socrate si applica esclusivamente alle seguenti fattispecie di categorie: <b>a.</b> lavoratori e lavoratrici che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età; <b>b.</b> donne e uomini disoccupati da oltre 24 mesi; <b>c.</b> lavoratori e lavoratrici con età anagrafica superiore a 50 anni; <b>d.</b> lavoratrici che hanno perso o stanno ricercando un'occupazione; <b>e.</b> lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali; <b>f.</b> lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi 24 mesi; <b>g.</b> lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti in macchinari, impianti, beni, ecc. nonché investimenti hardware, software e tecnologie digitali. I lavoratori assunti con tale tipologia hanno diritto a tutti i trattamenti aziendali ovvero stabiliti dal Ccnl vigente ed i minimi retributivi sono i seguenti:</p>

	<b>Cat.</b>	<b>1.6.2021</b>	<b>1.6.2022</b>	<b>1.6.2023</b>
	1 <sup>a</sup>	1.352,00	-	-
	2 <sup>a</sup>	1.352,00	1.371,00	1.482,81
	3 <sup>a</sup>	1.416,00	1.436,00	1.553,16
	4 <sup>a</sup>	1.478,00	1.498,00	1.620,32
	5 <sup>a</sup>	1.583,00	1.605,00	1.736,51
	6 <sup>a</sup>	1.697,00	1.721,00	1.862,30
	7 <sup>a</sup>	1.821,00	1.847,00	1.997,68
	8 <sup>a</sup>	1.981,00	2.009,00	2.173,57
	9 <sup>a</sup>	2.203,00	2.233,00	2.415,56
	il lavoratore, in caso di mancata conferma al termine del contratto, matura il diritto a percepire un Elemento Retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto dal CCNL vigente, a parità di livello, e quello applicato nel corso del rapporto. L'applicazione dei minimi di cui sopra è subordinata all'approvazione della richiesta, entro 7 giorni dalla presentazione da parte del datore di lavoro, alla commissione costituita dalle Parti stipulanti. Per le attività di monitoraggio e controllo, e a parziale copertura delle spese per il sistema di validazione del contratto Socrate, è stabilito un contributo a carico del Datore di lavoro, pari ad € 80,00 per ogni lavoratore assunto con tale contratto			
GESTIONE	<b>Lavoro in somministrazione</b>	fermi restando gli accordi aziendali in materia, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è regolata dalla legge e da quanto definito in merito al contratto a termine. Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di tale disciplina contrattuale aziendale e/o territoriale, sarà riconosciuto ai lavoratori somministrati a tempo determinato in missione alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati raggiunti, in proporzione diretta al periodo di missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più missioni a termine		
	<b>Lavoro stagionale</b>	non regolamentato		
	<b>Telelavoro</b>	a. può riguardare sia le nuove assunzioni, sia la trasformazione in telelavoro di un rapporto di lavoro già in essere, in ogni caso previo accordo tra azienda e lavoratore, con possibilità di reversibilità; b. può essere concordato a tempo indeterminato o a tempo determinato; nel primo caso l'azienda e il lavoratore potranno concordare la trasformazione a tempo determinato, mentre nel secondo caso, alla scadenza del termine originariamente previsto, le parti potranno concordare ulteriori proroghe ovvero la trasformazione a tempo indeterminato; c. l'orario di lavoro può essere a tempo pieno o parziale. Il telelavoratore dovrà rendersi disponibile, in fasce orarie prestabilite, per connessioni operative con l'azienda; in caso di documentata impossibilità, dovuta a gravi ed improrogabili motivi, il telelavoratore ne darà preventiva comunicazione all'azienda, anche per via telematica, fornendo successivamente idonea documentazione. Con modalità, tempi e orari predefiniti il telelavoratore dovrà recarsi nel luogo indicato dall'azienda per esigenze connesse allo svolgimento della mansione, quali l'aggiornamento tecnico/organizzativo e/o formativo e dovrà rendersi disponibile per tutto il tempo necessario allo svolgimento delle riunioni e/o dei corsi di addestramento		
	<b>Lavoro agile</b>	le condizioni e le modalità per lo svolgimento di tale rapporto di lavoro sono regolate dalla legge 81 del 22.5.2017, dall'art. 5bis del CCNL, e definite a livello aziendale. Il lavoratore assunto con tale tipologia ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti di altri lavoratori che eseguono le medesime mansioni		
	<b>Lavoro ripartito (job sharing)</b>	non regolamentato		
	<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	non previsti		
	<b>Collocamento</b>	nessuna particolarità		
	<b>Formazione continua</b>	a decorrere dall'Accordo 7.6.2021, le aziende offriranno ai lavoratori in forza, nell'arco del triennio di durata del CCNL, percorsi di formazione continua, anche in modalità in affiancamento e on the job, della durata di 24 ore pro-capite. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative non dovranno superare rispettivamente il 3% della forza occupata nell'unità produttiva. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionati risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore. Le ore eventualmente non fruite dal lavoratore per ragioni connesse a sue assenze continuative di durata pari almeno a 5 mesi o ad esigenze tecnico-organizzative delle imprese, saranno cumulabili con le ore di competenza nel triennio successivo. Per quanto non espressamente indicato si veda l'art. 53 del CCNL		
PREVIDENZA ASSISTENZA	<b>Previd. integrativa/complem.</b>	I lavoratori, una volta terminato il periodo di prova, potranno iscriversi volontariamente al Fondo negoziale di previdenza complementare che sarà individuato dalle Parti stipulanti. a. Contribuzione a carico azienda, ragguagliata al valore cumulato dei minimi conglobati, EDR, indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 8° e 9° categoria, denominato "retribuzione convenzionale previdenza complementare", sarà pari a: 1) 1,2% dall'1.1.2000, per la generalità dei lavoratori; 2) 1,6% per i soli lavoratori che contribuiscano con almeno pari aliquota. A) A decorrere dall'1.1.2022, la contribuzione a carico azienda viene elevata al 2%, a condizione che i lavoratori contribuiscano con almeno una quota pari all'1,2%. B) A decorrere dall'1.1.2022, in favore dei dipendenti che all'atto dell'iscrizione non abbiano compiuto i 35 anni e che aderiscano per la prima volta alla previdenza complementare, l'azienda verserà al fondo negoziale di riferimento, un contributo una tantum di € 120,00, entro un anno dall'iscrizione e in aggiunta alla contribuzione ordinaria; b. Contribuzione a carico lavoratore, ragguagliata alla "retribuzione convenzionale previdenza complementare": A) 1,2% dall'1.1.2000. Resta salva la facoltà del lavoratore di optare per un'aliquota a proprio carico superiore, ragguagliata alla retribuzione utile per il calcolo del TFR, denominata "retribuzione TFR". c. Quota di TFR: a favore dei lavoratori l'azienda verserà il TFR maturato nell'anno secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29.4.1993 possono optare all'atto dell'iscrizione al Fondo per una quota annua di TFR da destinare al Fondo Pensione pari al 40%		
	<b>Assistenza integrativa</b>	Fondo PMI SALUTE – Contribuzione: a decorrere dall'1.1.2019: € 12,00 mensili a carico azienda per ogni lavoratore. I lavoratori assunti successivamente al 1.1.2017 sono iscritti a PMI Salute con effetto dalla data di assunzione e possono rinunciare dando comunicazione scritta. L'iscrizione obbligatoria a PMI SALUTE è prevista per i lavoratori con contratto a tempo determinato non in prova e con una durata residua del rapporto di lavoro pari ad almeno 5 mesi al momento della richiesta di adesione		
	<b>Polizze vita</b>	non previste		
	<b>Polizze infortuni</b>	vedere Quadri		
	<b>Quadri</b>	l'azienda erogherà a favore dei quadri (stipulando apposita polizza assicurativa), in caso di morte e in caso di invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma pari a € 20.658,28. L'azienda inoltre stipulerà una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale: a. una somma pari a 4 annualità della retribuzione di fatto in caso di invalidità permanente; b. una somma proporzionale al grado di invalidità in caso di invalidità permanente parziale; c. una somma a favore degli aventi diritto, pari a 3 annualità della retribuzione di fatto		



PREVIDENZA ASSISTENZA	<p>fatto, in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare il quadro per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali. Al quadro viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte</p>
-----------------------	--