

Noleggio autobus con conducente (CNA)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Cna, Confartigianato Autobus Operator, Sna-Casartigiani, Claii Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti	17.6.2019	7.7.2019	31.12.2020	31.12.2020	-

Livelli	Parametro	Retribuzione tabellare ¹		Indennità di funzione
		Dall'1.7.2019	Dall'1.9.2020	
Q1	200	1.951,98	1.998,25	67,00
Q2	200	1.951,98	1.998,25	51,00
A1	200	1.951,98	1.998,25	-
A2	188	1.865,00	1.908,49	-
B1	170	1.734,55	1.773,88	-
B2	162	1.676,43	1.713,91	-
B3	155	1.625,62	1.661,48	-
C1	152	1.604,12	1.639,28	-
C2	134	1.473,56	1.504,56	-
C3	125	1.408,43	1.437,35	-
C4	100	1.227,72	1.250,85	-

¹ Retribuzione tabellare: comprende le voci paga base, indennità di contingenza ed E.d.r. confederale. Gli aumenti retributivi non assorbono eventuali superminimi, assegni "ad personam" o altri compensi a qualsiasi titolo corrisposti, eccettuati quelli concessi con esplicita clausola di assorbimento.
Indennità di funzione quadri: è utile ai soli fini del computo del t.f.r., della tredicesima e quattordicesima mensilità.

Livelli	Descrizione	Retribuzione tabellare ^{1,3}		Indennità di funzione ²
		Dal 1.7.2019	Dal 1.9.2020	
Q1	Apprendistato liv. Q1 - 0/36 mesi	1.951,98	1.998,25	67,00
Q2	Apprendistato liv. Q2 - 0/36 mesi	1.951,98	1.998,25	51,00
A1	Apprendistato liv. A1 - 0/36 mesi	1.951,98	1.998,25	-
A2	Apprendistato liv. A2 - 0/36 mesi	1.865,00	1.908,49	-
B1	Apprendistato liv. B1 - 0/36 mesi	1.734,55	1.773,88	-
B2	Apprendistato liv. B2 - 0/36 mesi	1.676,43	1.713,91	-
B3	Apprendistato liv. B3 - 0/36 mesi	1.625,62	1.661,48	-
C1	Apprendistato liv. C1 - 0/36 mesi	1.604,12	1.639,28	-
C2	Apprendistato liv. C2 - 0/36 mesi	1.473,56	1.504,56	-
C3	Apprendistato liv. C3 - 0/36 mesi	1.408,43	1.437,35	-
C4	Apprendistato liv. C4 - 0/36 mesi	1.227,72	1.250,85	-

¹ Retribuzione tabellare: comprende le voci paga base, indennità di contingenza ed E.d.r. confederale. Gli aumenti retributivi non assorbono eventuali superminimi, assegni "ad personam" o altri compensi a qualsiasi titolo corrisposti, eccettuati quelli concessi con esplicita clausola di assorbimento.
² Indennità di funzione quadri: è utile ai soli fini del computo del t.f.r., della tredicesima e quattordicesima mensilità.
³ La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattative contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla conferma in servizio al termine dell'apprendistato.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
€ 10,33	€ 67,00 (livello Q1), € 51,00 (livello Q1)			
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
14	26	173 ^{1,2}	40 ore distribuite su 5 o 6 giorni	

¹ Personale a 40 ore settimanali
² 182 (personale con conducente di auto), 191 (personale di custodia ed i guardiani notturni)

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
Una tantum	non prevista
Premi aziendali e di risultato	non previsti
Welfare	non previsto
Indennità trasferta	il personale viaggiante, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, avrà diritto a un normale trattamento di vitto e alloggio, a carico dell'azienda o del gruppo, o al rimborso a piè di lista delle relative spese nei seguenti limiti: a. territorio nazionale per il pernottamento: euro 45,00; per ogni pasto: euro 20,00; b. territorio estero per il pernottamento: euro 60,00; per ogni pasto: euro 25,00. Qualora per il personale viaggiante il trattamento sia convenzionato alla pari con il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà una indennità di trasferta pari a: a. territorio nazionale: A) 6,00 euro per assenze dalla sede da 8 a 12 ore; B) 7,5 euro per assenze dalla sede superiori a 12 ore e fino a 18 ore; C) 10,00 euro per assenze dalla sede superiori a 18 ore e fino a 24; b. territorio estero: A) 7,00 euro per assenze dalla sede da 8 a 12 ore; B) 8,50 euro per assenze dalla sede superiori a 12 ore e fino a 18 ore; C) 11,00 euro per assenze dalla sede superiori a 18 ore e fino a 24. Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 8 ore continuative. Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 8 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di interruzione in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22. Fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà: a. il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio, corrispondenti a quelle di 2 ^a classe in quanto effettivamente sostenute; b. il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti: A) territorio nazionale per il pernottamento: euro 45,00; per ogni pasto: euro 20,00; B) territorio estero per il pernottamento: euro 60,00; per ogni pasto: euro

	25,00; C) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione. L'indennità prevista per il personale inviato in trasferta assorbe il buono pasto di cui all'art. 44																														
RETRIBUTIVI	<p>Gratifica natalizia non prevista</p> <p>Tredicesima l'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore. la corresponsione di tale mensilità dovrà essere effettuata entro il 20 dicembre. ai fini della maturazione le frazioni di mese non superiori ai 14 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 14 giorni</p> <p>Quattordicesima l'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile. Detta erogazione è riferita al periodo 1° luglio - 30 giugno</p> <p>Altre mensilità aggiuntive non previste</p> <p>Scatti anzianità 9 biennali in cifra fissa:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Liv.</th> <th>Euro</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q1, Q2, A1;</td> <td>33,10,</td> </tr> <tr> <td>A2;</td> <td>32,19</td> </tr> <tr> <td>B1;</td> <td>30,36,</td> </tr> <tr> <td>B2;</td> <td>29,57,</td> </tr> <tr> <td>B3;</td> <td>29,39,</td> </tr> <tr> <td>C1;</td> <td>29,23,</td> </tr> <tr> <td>C2;</td> <td>27,17</td> </tr> <tr> <td>C3;</td> <td>26,61</td> </tr> <tr> <td>C4</td> <td>25,35</td> </tr> </tbody> </table> <p>nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra fissa degli aumenti maturati nel livello di provenienza. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico</p> <p>Anzianità convenzionale non prevista</p> <p>Straordinari (limiti e maggiorazioni) è considerato straordinario il lavoro prestato oltre il limite medio di 26 settimane. È previsto un limite al lavoro straordinario di 150 ore annue "pro capite" per ogni 26 settimane consecutive. Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro, né con quelle per lavoro notturno e festivo), calcolate sulla quota oraria della retribuzione individuale:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>straordinario</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>straordinario notturno</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>straordinario festivo</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>straordinario notturno festivo</td> <td>75</td> </tr> </tbody> </table> <p>per il personale mobile per le prestazioni oltre l'orario contrattuale fino alla 60a ora spetta la maggiorazione del 20% della retribuzione individuale</p> <p>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale Il livello regionale di categoria può regolare modificando, in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria</p> <p>Indennità <i>indennità maneggio denaro</i>: spetta al personale impiegatizio normalmente addetto al maneggio di denaro, con responsabilità per errori nella misura di € 40. L'indennità non incide sugli istituti contrattuali e sul t.f.r. <i>Indennità lavoro domenicale</i>: per il lavoro prestato di domenica con riposo compensativo in altro giorno, spetta una indennità pari a € 4,00 giornalieri <i>indennità sostitutiva di vestiario</i>: pari a € 0,70 per ogni giornata di presenza, ai dipendenti cui non vengano fornite le tenute di lavoro previste <i>indennità sostitutiva di mensa</i>: pari a € 5,29</p> <p>Mansioni discontinue i guardiani notturni hanno diritto ad una maggiorazione pari al 10% del minimo di retribuzione</p> <p>Cottimo, magg. garantita non regolamentato</p> <p>Erogazione TFR la retribuzione utile è composta dai seguenti elementi: paga base, indennità di contingenza, E.d.r., aumenti periodici di anzianità, aumenti di merito e/o superminimi, tredicesima e quattordicesima mensilità, indennità non occasionali</p> <p>Vitto e alloggio vedere Trasferta</p>	Liv.	Euro	Q1, Q2, A1;	33,10,	A2;	32,19	B1;	30,36,	B2;	29,57,	B3;	29,39,	C1;	29,23,	C2;	27,17	C3;	26,61	C4	25,35	Tipologia	%	straordinario	25	straordinario notturno	50	straordinario festivo	65	straordinario notturno festivo	75
Liv.	Euro																														
Q1, Q2, A1;	33,10,																														
A2;	32,19																														
B1;	30,36,																														
B2;	29,57,																														
B3;	29,39,																														
C1;	29,23,																														
C2;	27,17																														
C3;	26,61																														
C4	25,35																														
Tipologia	%																														
straordinario	25																														
straordinario notturno	50																														
straordinario festivo	65																														
straordinario notturno festivo	75																														
ORARIO	<p>Ferie 26 giorni lavorativi all'anno (22 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni)</p> <p>Permessi retribuiti i componenti degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il c.c.n.l. hanno diritto, per l'espletamento delle loro funzioni, a permessi retribuiti per un massimo di 25 giorni all'anno (50 giorni complessivi se presenti più lavoratori aventi diritto. Sono riconosciute 10 ore annue di permessi retribuiti per assemblee sindacali</p> <p>Riduzione orario 40 ore e di 2 giornate lavorative a titolo di riposi individuali da usufruirsi tenendo conto delle esigenze aziendali e del singolo lavoratore entro il 31 marzo dell'anno successivo</p> <p>Festività per le festività cadenti nelle giornate di riposo settimanale spetta in aggiunta al normale trattamento economico, al lavoratore spetta un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale</p> <p>Festività soppresse per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla prima domenica di novembre (4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica. Spettano 4 giorni di riposo compensativo in luogo delle festività nazionali e religiose nonché delle solennità civili soppresse</p> <p>Flessibilità orario contrattuale non prevista</p> <p>Permanenza massima passaggio cat. superiore salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori di 2 mesi (operai), 3 mesi (impiegati) e 6 mesi (quadri) consecutivi. Il lavoratore che svolga continuativamente mansioni rientranti in due livelli accede al livello superiore dopo un anno</p> <p>Passaggio qualifica superiore nessuna particolarità</p>																														
ASSENZE	<p>Malattia conservazione del posto per un periodo di 12 mesi, nell'arco di 36 mesi consecutivi. Superato il periodo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto, a richiesta e per una sola volta, ad una aspettativa non retribuita della durata massima di 4 mesi (elevato a 8 nei casi di malattie gravi indicate dal c.c.n.l.)</p> <p>Infortunio conservazione del posto fino a guarigione clinica. Trattamento economico: oltre all'indennità erogata dall'inail, integrazione fino a concorrenza del 100% della retribuzione globale, a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto</p> <p>Maternità astensione obbligatoria: integrazione a carico del datore di lavoro fino al 100% della retribuzione mensile. Il c.c.n.l. disciplina la fruizione dei congedi parentali a ore</p> <p>Congedo matrimoniale in occasione del matrimonio o unione civile il lavoratore non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 giorni lavorativi</p>																														

ASSENZE	Permessi	in occasione della nascita di un figlio al lavoratore è concesso 1 giorno di permesso retribuito, da godere entro 15 giorni dall'evento. Nel caso di decesso di un familiare (genitori, fratelli, coniuge, figli) spetta un permesso retribuito di 3 giorni (5 giorni se l'evento si è verificato fuori della provincia). Il c.c.n.l. disciplina la cessione dei permessi solidali
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	nessuna particolarità
	Aspettative	aspettativa per motivi personali: fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti aspettativa non retribuita non superiore ad 1 anno ai lavoratori aderenti alle associazioni di volontariato. Aspettativa per tossicodipendenza ed etilismo non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio di durata non superiore a 12 mesi. Ritiro patente: l'autista al quale sia ritirata la patente per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi e, nelle aziende con oltre 20 dipendenti, ad essere adibito per lo stesso periodo ad altre mansioni con corresponsione della relativa retribuzione. Congedo per violenza di genere: massimo di 3 mesi nell'arco di 3 anni, con diritto all'indennità Inps. Il congedo può essere fruito su base giornaliera o oraria, è computato nell'anzianità di servizio nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e del t.f.r.
GESTIONE	Prova	5 mesi, livelli Q1, Q2, A1; 4 mesi, livelli A2 e B1; 2 mesi, livelli B2, B3 e C1; 1 mese, livelli C2, C3 e C4
	Preavviso	il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto senza un preavviso secondo i seguenti termini: a. livelli Q1, Q2 e A1: mesi 4; b. livelli A2 e B1: mesi 3; c. livelli B2, B3 e C1: mesi 2; d. livelli C2, C3 e C4: giorni 15. Nel caso di dimissioni da parte del lavoratore i termini di cui innanzi sono ridotti al 50%. La parte che risolve il rapporto, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. La parte che riceve la disdetta è in facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione
	Tirocinio	non regolamentato
	Apprendistato	il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato dalle aziende con i giovani di età compresa tra i 18 anni e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per tutte le figure professionali previste dal c.c.n.l. ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è compresa tra un minimo di sei mesi fino al periodo massimo previsto dall'art. 44, comma 2, D.Lgs. 81/2015 e s.m.i. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda. In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata. Il contratto di apprendistato deve riportare i seguenti elementi: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova. Il contratto contiene anche, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito tenendo conto del formulario stabilito dagli accordi interconfederali. La durata del periodo di prova è pari a 6 settimane di prestazione effettiva. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro, debitamente documentato, deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione. 8. L'assunzione dell'apprendista avviene al livello di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa. Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, paga base, l'ex indennità di contingenza + E.d.r., e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo, domenicale, indennità di trasferta ed il buono pasto. Sono altresì attribuiti gli eventuali servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive. Per quanto concerne la eventuale retribuzione aziendale la stessa sarà erogata con le seguenti modalità: a. dal 19° al 24° mese: 20%; b. dal 25° al 30° mese: 30%; c. dal 31° al 36° al periodo massimo: 50%. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo. Al termine del contratto di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, nonché ai fini degli aumenti periodici di anzianità. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione individuale per i primi 3 giorni e al 100% della retribuzione individuale dal 4° giorno al 180° giorno. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare e sarà proporzionalmente ridotto nel caso in cui il contratto abbia una durata minore. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 80 ore medie annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico
	Contratto intermittente	non regolamentato
	Contratto tempo determinato	le forme contrattuali a tempo determinato, con esclusione di quelle di cui all'art. 15, comma 13, sono attivabili entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 22, comma 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i. e per i contratti part-time la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore. Rientrano invece nelle percentuali di cui al comma 1 del presente articolo, i contratti part-time verticali (a tempo determinato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, che sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili
Part time	con riferimento all'orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo: a. orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; b. verticale, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno; c. misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate. Per i lavoratori assunti a tempo parziale: a. per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale; b. per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere, di norma, inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non	

GESTIONE		inferiore a 100 ore. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al punto precedente possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria individuale come definita ai sensi dell'art. 40 del c.c.n.l.. La retribuzione prevista per le ore supplementari di cui al punto che precede è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il t.f.r. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 8 del D.Lgs. n. 81/2015, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, in luogo del congedo parentale di cui all'art. 30, comma 5, lett. g), del presente accordo, comma 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale). In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità: a. in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992; b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua. Il rifiuto di sottoscrivere clausole elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare
	Lavoro domicilio	non regolamentato
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. 2. Nell'ambito delle attività di cui all'art. 12, comma 2, che si svolgeranno presso l'Ente bilaterale territoriale le aziende forniranno informazioni circa il numero dei contratti di somministrazione in corso, la durata degli stessi nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente comma assorbe quella prevista dall'art. 36, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di 6 mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, "ante" tempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro. Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione
	Lavoro agile	non regolamentato
	Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato
	Viaggiatori e piazzisti	disciplina specifica in materia di trasferta
	Collocamento	nessun particolarità
	Previd. integrativa/complem.	la contribuzione al Fondo di previdenza, calcolata sulla retribuzione tabellare è la seguente: a. t.f.r. nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge; b. 1% a carico del lavoratore; c. 1% a carico dell'impresa. <i>Contribuzione contrattuale</i> - contributo mensile a carico dell'azienda, di Euro 6,80, al netto del contributo di solidarietà, per 12 mensilità annue, per ogni lavoratore a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti. L'erogazione di tale contributo sarà avviata secondo le modalità che saranno individuate da successivi accordi in materia. <i>Disciplina transitoria</i> - per i soli lavoratori che alla data del 1° luglio 2019 risultavano iscritti ad un fondo pensione contrattuale diverso da Fon.Te trovano applicazione le disposizioni del presente punto B). La contribuzione è stabilita in percentuale per 12 mensilità sulla base contributiva di computo costituita dalla somma delle seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento: a. paga base; b. indennità di contingenza; c. 1 aumento periodico di anzianità; d. E.d.r. ex Protocollo interconfederale 31 luglio 1992. Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure percentuali: a. a carico dell'azienda 1%; b. a carico del lavoratore 1%; c. una quota mensile dell'accantonamento del t.f.r. pari al 2% delle voci della retribuzione così come individuate al terzo capoverso del presente punto. Per i lavoratori di primo impiego, successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo, l'integrale destinazione del t.f.r. <i>Disciplina transitoria - contribuzione contrattuale</i> - tutti i lavoratori (a tempo indeterminato compresi gli apprendisti) nei cui confronti, alla data del 1° luglio 2019, era destinato un contributo mensile a carico dell'azienda a favore di un fondo di previdenza contrattuale di categoria di Euro 6,80, al netto del contributo di solidarietà, per 12 mensilità annue, conserveranno tale diritto. La somma non è revocabile né sospendibile ed è dovuta per tutto il periodo in cui il lavoratore sia dipendente delle aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente c.c.n.l.
Assistenza integrativa	a partire dal 1° gennaio 2020 sono pertanto iscritti al Fondo - SAN.ARTI. i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente c.c.n.l., ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. Il contributo pari a € 10,42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento. La mancata iscrizione al fondo determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "Elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.a.r.) pari a 25 € lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente c.c.n.l.	

PREVIDENZA ASSISTENZA	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	la figura professionale dei quadri è identificata con quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (ex legge 13 maggio 1985, n. 190). Appartengono alla categoria dei Quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in Organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrate