

Pompe funebri – CNEL IB11

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Feniof, Confcommercio, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti	26.1.2021	1.1.2021	31.12.2024	31.12.2024	-

Liv.	Par.	Qualifiche	Minimi				Contingenza ¹
			1.7.2021	1.8.2022	1.9.2023	1.10.2024	
1	174	Quadri, impiegati tecnici/amministrativi	1.595,36	1.616,92	1.641,55	1.669,27	528,43
2	146	Impiegati tecnici/amministrativi con mansioni di concetto	1.338,45	1.356,54	1.377,21	1.400,47	522,19
3	126	Impiegati tecnici/amministrativi - Operai specializzati	1.155,02	1.170,63	1.188,47	1.208,54	517,82
4S ²	120	Impiegati d'ordine, necrofori autisti	1.100,50	1.115,37	1.132,36	1.151,47	515,60
4	113	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	1.036,32	1.050,32	1.066,32	1.084,32	515,55
5	100	Operai comuni, custodi, stallieri	917,11	929,50	943,66	959,59	512,80

¹Valori congelati alla data dell'1.11.1991 (accordo sindacale 31.7.1992)

²vengono inquadrati in questo livello i lavoratori di 4° Liv. con mansione prevalente di necroforo-autista con decorrenza 1.4.1989 ovvero neo assunti nella mansione di necrofono autista dopo 3 anni di presenza nell'attuale 4° liv., personale formato in tanatoprassi o tanatoestetica.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	
€ 10,33	€ 67,14 ¹			7% minimo + contingenza	

¹Utile anche per il computo del TFR, 13^a e 14^a.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	26	173	40 ore, distribuite su 6 giorni (per gli impiegati possibilità di distribuzione su 5 giorni) ¹

¹Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi (elevabili a 12 mesi dalla contrattazione integrativa, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro). Le ore di lavoro trascorse in attesa durante le funzioni religiose e/o civili e le ore di viaggio in trasferta non alla guida, benché retribuite, sono escluse dal computo del suddetto limite della durata massima settimanale dell'orario di lavoro

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una tantum	non prevista
	Premi aziendali e di risultato	vedere contrattazione integrativa aziendale o territoriale
	Indennità trasferta	a. rimborso spese sostenute per il viaggio; b. rimborso delle spese di vitto e alloggio a piè di lista quando la durata della missione obblighi il lavoratore a sostenere effettivamente tali spese; c. una diaria di € 7,75 lorde solo se la trasferta prevede il pernottamento e per ogni notte trascorsa in trasferta, a decorrere dall'1.8.2000. Nel caso in cui il lavoratore in trasferta sia impossibilitato a consumare il pasto nelle ore comprese tra le 12 e le 15 e/o le 19 e le 22, in sostituzione del piè di lista, al lavoratore stesso verrà riconosciuto un concorso spese di complessive € 13,00 (€ 14,00 dall'1.1.2022; € 15,00 dall'1.1.2023) per ogni pasto
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima
	Tredicesima	1 mensilità, da corrispondere il 20.12
	Quattordicesima	1 mensilità, da corrispondere entro il 15.7
	Altre mensilità aggiuntive	non previste
	Scatti anzianità	10 biennali: € 25,82, liv. 1; € 22,21, liv. 2; € 20,14, liv. 3; € 18,59, liv. 4 e 4S; € 17,56, liv. 5
	Anzianità convenzionale	non prevista
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	le ore di straordinario non possono superare le 230 ore annue pro capite e saranno retribuite con le seguenti maggiorazioni: a. 25%, lavoro notturno; b. 30%, straordinario diurno feriale; c. 50%, straordinario notturno e lavoro compiuto nei giorni considerati festivi; d. 65%, straordinario festivo; e. 75%, straordinario notturno festivo. Banca ore - Nel conto ore confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario in eccedenza alle 230 ore, nel limite massimo di 100 ore annue. Le ore accantonate saranno richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi, anche a gruppi di 4 o 8 ore. Le ore non godute per cause imputabili al lavoratore che ne hanno impedito la fruizione potranno essere utilizzate nel semestre successivo e/o retribuite alla fine di ogni anno. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono retribuite con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione lavorativa
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	il secondo livello di contrattazione riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal Ccnl. Gli accordi di secondo livello hanno durata quadriennale. Le erogazioni derivanti dalla contrattazione territoriale/aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono compresi i margini di produttività nonché ai risultati dell'andamento economico dell'impresa. Alla contrattazione territoriale/aziendale vengono demandate inoltre le seguenti materie: a. applicazione delle norme inerenti l'orario di lavoro; b. applicazione e gestione dell'orario straordinario in ottica perequativa; c. condizioni ambientali, prevenzione delle malattie e degli infortuni; d. sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro funzionali alla rotazione di mansione ed alla crescita professionale; e. definizione di fabbisogni formativi e la contrattazione di percorsi professionali; f. particolari misure che favoriscano la conciliazione tra tempo di vita e di lavoro; g. reperibilità; h. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del Ccnl; i. possibilità di modifica/sospensione degli istituti del Ccnl, anche a contenuto economico, in situazione di crisi, sviluppo, sostegno all'occupazione e aree del Mezzogiorno ad esclusione: del trattamento economico, del periodo di ferie, della durata massima dell'orario di lavoro, della contribuzione da erogare a enti e fondi nazionali, della disciplina della somministrazione di lavoro e dell'apprendistato; l. definizione di accordi specifici sulla composizione degli equipaggi dei mezzi funebri in rapporto alla percorrenza chilometrica ed ai criteri di viabilità	
Indennità	a. lavoro prestato nelle domeniche con riposo compensativo in altro giorno della settimana: indennità di € 4,65 per ogni domenica lavorata. A compenso ed anticipazione dell'incidenza dell'indennità nel trattamento per ferie, festività, tredicesima, quattordicesima mensilità saranno corrisposte, a far tempo dall'1.10.1995, come importo aggiuntivo all'indennità medesima; b. di alta montagna:	

RETRIBUTIVI		da concordarsi fra le associazioni sindacali territoriali competenti; c. di lontananza da centri abitati: qualora la sede dell'azienda disti oltre 3 Km dal più vicino centro abitato, in mancanza di mezzi pubblici adeguati, l'azienda corrisponderà agli operai un adeguato indennizzo; d. agli autisti necrofori inquadrati al liv. 4S: indennità pari a € 20,66 mensili; e. di responsabilità sanitaria: agli autisti necrofori del liv. 4 che svolgono mansioni di polizia mortuaria, indennità di € 10,33 mensili. In sede aziendale potrà essere concordata l'istituzione di: indennità di vestizione, indennità recupero salme e discesa salme; f. rimborso spese mezzi di locomozione: commisurato ai valori chilometrici delle tariffe ACI; g. sostitutiva di € 0,36 giornaliere nel caso in cui l'azienda non provveda alla fornitura degli indumenti da lavoro; h. di trasferimento: rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari. È dovuta inoltre la diaria nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre ad 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine che non ricorrano nella nuova destinazione; i. di reperibilità, che può essere richiesta per turni giornalieri o plurigiornalieri: A) € 8,00, per ogni turno di reperibilità richiesto dal lunedì al venerdì di norma (per un massimo di 6 giorni consecutivi feriali - 5 se viene applicata la settimana corta); B) € 16,00, per ogni turno di reperibilità richiesto nei giorni considerati festivi di norma (per un massimo di 1 turno - 2 se viene applicata la settimana corta). Nel caso in cui, nell'arco temporale di reperibilità, il lavoratore venga chiamato a prestare la propria attività, l'indennità di cui sopra è incrementata di: A) € 5,00 per il turno di reperibilità dal lunedì al venerdì; B) € 9,00 per il turno di reperibilità richiesto nei giorni considerati festivi. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità vanno compensate con il trattamento equivalente a quello previsto per le ore di lavoro straordinario e/o notturno e/o festivo e comunque non inferiore a 3 ore che decorrono dal momento in cui il dipendente raggiunge il luogo di lavoro. Qualora la prestazione, iniziata in regime di reperibilità, prosegua durante l'orario normale di lavoro, verranno retribuite con il trattamento previsto per il lavoro straordinario e/o notturno e/o festivo le sole ore effettivamente lavorate nell'arco temporale di reperibilità; l. di "salto pasto": pari a € 8,00 per ogni pausa non usufruita, al lavoratore impossibilitato ad usufruire di una pausa per la consumazione del pasto di almeno 30 minuti nelle ore comprese tra le 12 e le 15 e/o le 19 e le 22
	Mansioni discontinue	non previste
	Cottimo, magg. garantita	non prevista
	Erogazione TFR	nessuna particolarità
	Vitto e alloggio	nel caso in cui il lavoratore in trasferta sia impossibilitato a consumare il pasto nelle ore comprese tra le 12 e le 15 e/o le 19 e le 22, in sostituzione del pié di lista, al lavoratore stesso verrà riconosciuto un concorso spese di complessive € 13,00 (€ 14,00 dall'1.1.2022; € 15,00 dall'1.1.2023) per ogni pasto
ORARIO	Ferie	a. 26 giorni lavorativi nel caso di prestazione settimanale distribuita su 6 giorni; b. 22 giorni lavorativi nel caso di prestazione settimanale distribuita su 5 giorni. Fermo restando che almeno due settimane di ferie dovranno essere godute nel corso dell'anno di maturazione, è ammessa la possibilità di fruizione del restante periodo di ferie entro 24 mesi dal termine dell'anno di maturazione. Al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito al periodo di fruizione. <i>Cessione delle ferie</i> - ai sensi del D.lgs. 151/2015, i lavoratori possono volontariamente donare/cedere a titolo gratuito ore maturate di permessi retribuiti ovvero le ferie eccedenti la misura minima di 4 settimane, ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di assistere parenti o affini entro il primo grado, conviventi ex L. n. 76/2016, che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti
	Permessi retribuiti	a. 3 giorni, per nascita di un figlio; b. 1 giorno, per donazione sangue; c. 3 giorni, per lutto familiare (avvenuto nella città sede di lavoro o nella provincia); d. 5 giorni, per lutto familiare (avvenuto fuori provincia); e. sindacali: 20 giorni per anno solare (per un massimo di 40 giorni l'anno nel caso in cui vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare); f. 10 ore all'anno per assemblee del personale e referendum; g. studenti: 2 giorni retribuiti per esami universitari; 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare; 8 giorni per il conseguimento di diploma di licenza media inferiore e 10 giorni per il conseguimento di diploma di licenza media superiore. <i>Diritto allo studio</i> : 150 ore annue retribuite, concesse ad un massimo del 2% dei dipendenti in forza h. RLS: 12 ore nelle aziende che occupano fino a 5 lavoratori; 16 ore nelle aziende che occupano da 6 a 10 lavoratori; 24 ore nelle aziende che occupano da 11 a 15 lavoratori; 30 ore nelle aziende che occupano da 16 a 30 lavoratori; 40 ore nelle aziende con oltre 30 lavoratori
	Riduzione orario	56 ore annue di riposi compensativi da usufruire entro il 31.12 dell'anno. Se non utilizzati saranno compensati con la retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11, trattamento festivo. Per le festività cadenti di domenica è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, 1/26 della retribuzione mensile
	Festività soppresse	32 ore di permessi compensativi retribuiti da usufruire entro l'anno cui si riferiscono. Se non utilizzati saranno corrisposti con la retribuzione del mese di dicembre di ciascun anno
	Flessibilità orario contrattuale	l'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale, sino al limite di 48 ore per un massimo di 13 settimane nell'anno. Nel periodo di attuazione del regime di flessibilità, l'orario giornaliero dovrà essere ricompreso tra un minimo di 6 ore ed un massimo di 10 ore e l'orario settimanale tra un minimo di 32 ed un massimo di 48 ore. A fronte di questo maggior numero di ore l'azienda concederà una pari entità di ore di riduzione. Al termine delle 13 settimane andrà verificata la media delle 40 ore settimanali ed eventuali prestazioni eccedenti l'orario dovranno essere compensate con le maggiorazioni contrattuali previste per il lavoro straordinario; sia nel caso di superamento delle 40 ore che in quello di riduzione delle 40 ore per flessibilità i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale. Regimi particolari di flessibilità - È facoltà del datore di lavoro richiedere ai lavoratori (fino ad un massimo del 25% del personale con un minimo di 4 lavoratori), entro la fine dell'orario di lavoro del giorno precedente, la variazione dell'inizio del turno, nella misura massima di 1 ora, cui farà riscontro una corrispondente variazione del termine dell'orario di lavoro giornaliero. Tale variazione sarà compensata con la maggiorazione pari al 10% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo continuativo di 3 mesi e 6 mesi per i quadri, salvo sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto
Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità	
ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto per 12 mesi; nel caso di più malattie tale periodo si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi; b. trattamento economico: 1. operai: integrazione indennità Inps al 100% della retribuzione dal 1° al 180° giorno e al 65% dal 181° al 270° giorno; 2. impiegati: retribuzione al 100% per i primi 6 mesi e 50% per i 6 mesi successivi
	Infortunio	a. conservazione del posto per tutto il periodo dell'indennità Inail; b. integrazione indennità Inail 100% della retribuzione fino alla guarigione clinica
	Maternità	vale quanto previsto dal D.lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali. Durante il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto a un'indennità a carico Inps pari all'80% della retribuzione, integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto

ASSENZE		<i>Congedi parentali</i> - nei primi 12 anni di vita del figlio ciascun genitore ha diritto a congedi parentali di astensione dal lavoro che possono essere frazionati anche ad ore. Il congedo parentale dà diritto a un'indennità a carico Inps pari al 30% della retribuzione, nei limiti e nei termini previsti dalla normativa vigente, fino al compimento del 6° anno di età del bambino. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 40% della retribuzione mensile cui il lavoratore/lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per i primi 30 giorni di congedo parentale. Entro il 3° anno di vita del figlio, senza limite massimo, ed entro l'8°, nel limite di 5 giornate lavorative all'anno per ciascun figlio, ciascun lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro senza oneri per l'azienda, documentando l'assenza per malattia bambino attraverso certificazione medica. In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari di minore con handicap in situazione di gravità, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di 3 anni, fino a 12 anni di vita del bambino, a condizione che il minore portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Il congedo parentale dà diritto a un'indennità a carico Inps pari al 30% della retribuzione, nei limiti e nei termini previsti dalla normativa; tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 40% della retribuzione mensile cui la lavoratrice/lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per i primi 30 giorni di congedo parentale, salvo che l'indennità economica Inps non raggiunga un importo superiore. Inoltre, i lavoratori di cui sopra, possono richiedere al datore di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a 3 anni, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino																																																																												
	Congedo matrimoniale	15 giorni con decorrenza della retribuzione																																																																												
	Permessi	a. ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, non meno di 8 ore non retribuite; b. 1 giorno con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione, per giustificati motivi																																																																												
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	a. per le ore perdute ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta l'intera retribuzione, con facoltà dell'azienda di adibire i lavoratori ad altre mansioni; b. per le ore perdute, per le quali i lavoratori non vengano trattenuti a disposizione, intera retribuzione per la 1° giornata (nel caso in cui il lavoratore non sia stato avvisato in tempo utile); c. per le ore perdute, per le quali i lavoratori siano stati preavvisati, non compete alcuna retribuzione. Nel caso di sospensione per un periodo superiore a 8 giorni, il lavoratore ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e il TFR																																																																												
	Aspettative	a. non superiore a 6 mesi, per malattia, al termine del periodo di comporto; b. non superiore a 12 mesi, al termine del periodo di comporto, in caso di patologie gravi e continuative; c. massimo 12 mesi, per tossicodipendenti; d. ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi riabilitativi; e. massimo 3 mesi, una sola volta, ai lavoratori cui viene accertato lo stato di etilismo; f. massimo 6 mesi, per giustificati motivi di carattere privato; g. massimo 3 mesi di congedo, fruibile su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, alla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere; tale congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione, è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della 13ª mensilità e del TFR; h. l'autista al quale sia ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 24 mesi e alla retribuzione secondo i termini indicati all'art. 61 del Ccnl 3.12.2014																																																																												
GESTIONE	Prova	a. 2 mesi (prorogabili di altri 2 mesi): liv. 1; b. 1 mese (prorogabile di un ulteriore mese): liv. 2, 3, 4, 4S e 5. Impiegati: qualora la risoluzione del rapporto avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i 2 mesi di prova per gli impiegati di liv. 1 e durante il mese per i mansioni promiscue la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso																																																																												
	Preavviso	a. 14 giorni lavorativi, operai; b. 3 mesi, impiegati liv. 1; c. 2 mesi, impiegati liv. 2; d. 1 mese, impiegati liv. 3 e 4. Per tutto il personale in caso di dimissioni i termini sono ridotti alla metà																																																																												
	Tirocinio	non regolamentato																																																																												
	Apprendistato	Apprendistato professionalizzante (D.lgs. 81/2015) – a. Limiti di età: possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005, per lo svolgimento delle mansioni proprie del 5°, 4°, 3°, 2° e 1° livello con esclusione del 4° Super; b. Periodo di prova: di durata non superiore a quanto previsto per il livello da acquisire; c. Recesso: le parti possono recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi dell'art. 2118 del C.C., di 15 giorni decorrente dal termine del periodo di formazione; d. Durata: 36 mesi per ogni livello, così suddivisi: Liv. 1°, 2° e 3°, 3 periodi da 12 mesi ciascuno; Liv. 4°, 1° periodo 6 mesi, 2° periodo 12 mesi e 3° periodo 18 mesi; Liv. 5°, 1° e 2° periodo da 6 mesi, 3° periodo da 24 mesi. Per i profili professionali operai dell'artigianato e per le figure equipollenti a quelle dell'artigianato (Intagliatore, Ebanista e Facocchio), la durata del contratto di apprendistato è fissata in 48 mesi (1° periodo 12 mesi, 2° periodo 16 mesi e 3° periodo 20 mesi); e. Inquadramento e trattamento economico, applicando le seguenti percentuali alla retribuzione globale mensile: nel primo periodo, 80%; nel secondo periodo, 85%; nel terzo ed ultimo periodo, 95%; f. Percentuale di conferma: la facoltà di assunzione con contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno al 40% dei contratti di apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti (12 mesi per le figure professionali equipollenti a quelle artigiane). Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa; g. Infortunio: l'azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100% della retribuzione globale mensile nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato; h. Malattia: viene mantenuto il rapporto e corrisposto all'apprendista un trattamento economico ragguagliato alla retribuzione globale mensile per un massimo di 6 mesi per ogni anno solare e nei limiti di durata dell'apprendistato; i. Formazione: il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello di inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere (vedere allegato 1, CCNL vigente); Retribuzioni:																																																																												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Periodo</th> <th colspan="5">Minimi</th> <th rowspan="2">EDR</th> <th rowspan="2">Contingenz a</th> </tr> <tr> <th>1.10.2020</th> <th>1.7.2021</th> <th>1.8.2022</th> <th>1.9.2023</th> <th>1.10.2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Livello 1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.263,98</td> <td>1.276,30</td> <td>1.293,54</td> <td>1.313,26</td> <td>1.335,43</td> <td>8,26</td> <td>422,75</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.342,97</td> <td>1.356,06</td> <td>1.374,39</td> <td>1.395,33</td> <td>1.418,90</td> <td>8,78</td> <td>449,17</td> </tr> <tr> <td>Ultimi 12 mesi</td> <td>1.500,97</td> <td>1.515,60</td> <td>1.536,08</td> <td>1.559,49</td> <td>1.585,83</td> <td>9,81</td> <td>502,01</td> </tr> <tr> <td>Livello 2</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.060,42</td> <td>1.070,76</td> <td>1.085,23</td> <td>1.101,77</td> <td>1.120,38</td> <td>8,26</td> <td>417,75</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.126,70</td> <td>1.137,68</td> <td>1.153,06</td> <td>1.170,63</td> <td>1.190,40</td> <td>8,78</td> <td>443,86</td> </tr> <tr> <td>Ultimi 12 mesi</td> <td>1.259,25</td> <td>1.271,53</td> <td>1.288,71</td> <td>1.308,35</td> <td>1.330,45</td> <td>9,81</td> <td>496,08</td> </tr> </tbody> </table>	Periodo	Minimi					EDR	Contingenz a	1.10.2020	1.7.2021	1.8.2022	1.9.2023	1.10.2024	Livello 1								Primi 12 mesi	1.263,98	1.276,30	1.293,54	1.313,26	1.335,43	8,26	422,75	Successivi 12 mesi	1.342,97	1.356,06	1.374,39	1.395,33	1.418,90	8,78	449,17	Ultimi 12 mesi	1.500,97	1.515,60	1.536,08	1.559,49	1.585,83	9,81	502,01	Livello 2								Primi 12 mesi	1.060,42	1.070,76	1.085,23	1.101,77	1.120,38	8,26	417,75	Successivi 12 mesi	1.126,70	1.137,68	1.153,06	1.170,63	1.190,40	8,78	443,86	Ultimi 12 mesi	1.259,25	1.271,53	1.288,71	1.308,35	1.330,45	9,81
Periodo	Minimi					EDR	Contingenz a																																																																							
	1.10.2020	1.7.2021	1.8.2022	1.9.2023	1.10.2024																																																																									
Livello 1																																																																														
Primi 12 mesi	1.263,98	1.276,30	1.293,54	1.313,26	1.335,43	8,26	422,75																																																																							
Successivi 12 mesi	1.342,97	1.356,06	1.374,39	1.395,33	1.418,90	8,78	449,17																																																																							
Ultimi 12 mesi	1.500,97	1.515,60	1.536,08	1.559,49	1.585,83	9,81	502,01																																																																							
Livello 2																																																																														
Primi 12 mesi	1.060,42	1.070,76	1.085,23	1.101,77	1.120,38	8,26	417,75																																																																							
Successivi 12 mesi	1.126,70	1.137,68	1.153,06	1.170,63	1.190,40	8,78	443,86																																																																							
Ultimi 12 mesi	1.259,25	1.271,53	1.288,71	1.308,35	1.330,45	9,81	496,08																																																																							
	Segue																																																																													

	Periodo	Minimi					EDR	Contingenz a	
		1.10.2020	1.7.2021	1.8.2022	1.9.2023	1.10.2024			
	Livello 3								
	Primi 12 mesi	915,10	924,02	936,50	950,78	966,83	8,26	414,25	
	Successivi 12 mesi	972,29	981,77	995,04	1.010,20	1.027,26	8,78	440,14	
	Ultimi 12 mesi	1.086,68	1.097,27	1.112,10	1.129,05	1.148,11	9,81	491,93	
	Livello 4								
	Primi 6 mesi	821,06	829,06	840,26	853,06	867,46	8,26	412,44	
	Successivi 12 mesi	872,37	880,87	892,77	906,37	921,67	8,78	438,22	
	Ultimi 18 mesi	975,00	984,50	997,80	1.013,00	1.030,10	9,81	489,77	
	Livello 5								
	Primi 6 mesi	726,61	733,68	743,60	754,93	767,67	8,26	410,24	
	Successivi 6 mesi	772,02	779,54	790,08	802,12	815,65	8,78	435,88	
	Ultimi 24 mesi	862,85	871,25	883,03	896,48	911,61	9,81	487,16	
Contratto intermittente	non regolamentato								
Contratto tempo determinato	a. limiti di assunzione:	Base di computo	n. di lavoratori						
		0 - 4	2						
		5 - 10	5						
		11 - 25	7						
		26 - 50	10						
		Oltre 50	20%						
	<p>La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato che risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di lavoro. Ai fini dell'applicazione della presente disciplina, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. Sono esclusi dalle percentuali di utilizzo di cui sopra le assunzioni di lavoratori a tempo determinato ricompresi nelle seguenti casistiche: A) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti di lavoro anche in misura non uniforme, la durata è individuata in 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di contrattazione con le RSU/RSA o in mancanza con le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL; B) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità (quelle che per le loro caratteristiche e finalità si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno); C) lavoratori di età superiore a 55 anni. b. la durata complessiva del contratto a tempo determinato, comprensivo di proroghe e rinnovi, non può essere superiore a 36 mesi, limite oltre il quale il rapporto di lavoro è da intendersi a tempo indeterminato. La durata minima è pari a 30 giorni di calendario per tutti i contratti a termine ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto. c. Ai sensi del D.lgs. 81/2015, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, verrà data la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa impresa per un periodo, anche frazionato, superiore a 7 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 12 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto. d. malattia e di infortunio non sul lavoro: il periodo di comporto è complessivamente pari ad 1/3 della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; e. periodo di prova: pari a 1/3 della durata prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato</p> <p>N.B.: L'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro con contratto a termine (sia a tempo pieno, o a tempo parziale che a tempo ripartito) e somministrazione a tempo determinato non supererà, di norma, complessivamente il limite del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, fatte salve le eccezioni e le esclusioni delle singole tipologie contrattuali</p>								
Part time	<p>a. può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; b. l'orario di lavoro non deve essere inferiore a 16 ore settimanali. La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata; c. è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare (quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno). Il numero massimo di ore di lavoro supplementare, effettuabili in ragione d'anno è pari al 30% della prestazione media annua concordata e saranno retribuite con la maggiorazione del 28% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione globale mensile. In caso di lavoro supplementare svolto in via continuativa, si potrà concordare l'eventuale consolidamento delle ore prestate a tale titolo; d. è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie nel limite del 10% della prestazione annua concordata, da retribuire con le stesse maggiorazioni previste per i lavoratori full time; e. l'orario massimo settimanale comprensivo di orario normale, supplementare e straordinario non potrà superare le 45 ore settimanali.</p> <p>Clausole elastiche-flessibili - a. il rapporto a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentono la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa; b. nei part-time di tipo verticale o misto possono essere adottate, oltre alle modalità flessibili, modalità elastiche, che consentono variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita (non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 25% annuo della prestazione già concordata); c. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore; d. le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di tali clausole verranno maggiorate, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, del 10% da calcolarsi sulla quota oraria di retribuzione globale mensile. Tale maggiorazione è comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il TFR; e. le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinano un incremento definitivo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 38% (28%+10%); f. è riconosciuta al lavoratore, con un preavviso di almeno 30 giorni, la possibilità di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche decorsi 5 mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive quali: assistenza di parenti di 1° grado portatori di handicap, assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche o ricovero ospedaliero, affidamento in esclusiva di minori in età scolare fino al compimento del 15° anno, necessità di attendere ad un altro rapporto di lavoro dipendente; g. il periodo di comporto, definito dal Ccnl, in caso di part time verticale viene proporzionalmente ridotto.</p> <p>N.B.: L'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro con contratto a termine (sia a tempo pieno, o a tempo parziale che a tempo ripartito) e somministrazione a tempo determinato non supererà, di norma, complessivamente il limite del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, fatte salve le eccezioni e le esclusioni delle singole tipologie contrattuali</p>								
Lavoro domicilio	non regolamentato								
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>a. il contratto di somministrazione non è ammesso nei seguenti casi: 1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; 2. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi della legge 223/1991 art. 8, c.2, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi; 3. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di</p>								

GESTIONE

GESTIONE		<p>integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione a tempo determinato; 4. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi; 5. con lavoratori che non siano stati adeguatamente formati; b. la somministrazione è ammessa nelle aziende con almeno 4 dipendenti a tempo indeterminato compresi gli apprendisti, per un numero di lavoratori pari a 4. Per le aziende con più di 4 dipendenti, tale misura è incrementata del 20% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti; c. Nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 4, rientrano nei casi di legittima instaurazione di un rapporto di lavoro in somministrazione a tempo determinato le seguenti ipotesi: 1. per sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione; 2. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti aziendali; 3. per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale; 4. personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza ed assistenza informatica; 5. per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; 6. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni; 7. per far fronte a necessità eccezionali od occasionali e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato; d. i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello, a parità di mansioni svolte; e. le imprese non potranno ricorrere al contratto di lavoro temporaneo per lo svolgimento delle seguenti mansioni: addetto al recupero salme; tanatoprattore</p> <p>N.B.: L'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro con contratto a termine (sia a tempo pieno, o a tempo parziale che a tempo ripartito) e somministrazione a tempo determinato non supererà, di norma, complessivamente il limite del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, fatte salve le eccezioni e le esclusioni delle singole tipologie contrattuali</p>
	Lavoro stagionale	<p>i contratti a tempo determinato stipulati al fine di gestire l'intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno sono considerati stagionali e pertanto esclusi dai termini di durata del rapporto a termine, dai limiti di contingentamento, dagli intervalli temporali previsti tra contratti, dalle causali per proroghe e rinnovi (come definito dal D.lgs. 81/2015). Tali contratti possono essere conclusi nei seguenti periodi: a. dall'1.11 al 28.02; b. dall'1.06 al 31.08.</p>
	Telelavoro	non regolamentato
	Lavoro ripartito (job sharing)	<p>nel contratto devono essere indicati l'orario complessivo di lavoro giornaliero settimanale, mensile o annuo e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata</p> <p>N.B.: L'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro con contratto a termine (sia a tempo pieno, o a tempo parziale che a tempo ripartito) e somministrazione a tempo determinato non supererà, di norma, complessivamente il limite del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, fatte salve le eccezioni e le esclusioni delle singole tipologie contrattuali.</p> <p>NB: Istituto abrogato dal D.lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto</p>
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
	Collocamento	nessuna particolarità
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	<p>contribuzione al Fondo FON.TE a decorrere dall'1.1.2015, calcolato in percentuale sulla retribuzione utile al computo del TFR: a. 1,55% della retribuzione utile al computo del TFR, a carico del datore di lavoro; b. 0,55%, della retribuzione utile al computo del TFR, a carico lavoratore. La quota di iscrizione una tantum è stabilita nella misura di € 15,50 di cui € 11,88 a carico del datore di lavoro e € 3,62 a carico lavoratore</p>
	Assistenza integrativa	<p>a decorrere dall'1.7.2018 è prevista una forma di assistenza sanitaria integrativa: Fondo EST. Saranno iscritti al Fondo i lavoratori assunti a tempo indeterminato, esclusi i quadri. Contribuzione: € 10,00 mensili a carico del datore di lavoro ed € 2,00 a carico lavoratore iscritto. Con decorrenza dal mese di agosto 2018, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto. Qualora prevista è dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico delle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari ad € 30,00 per ciascun lavoratore</p>
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Altre polizze	il datore di lavoro è tenuto a stipulare per il personale dipendente una polizza R.C.O. a copertura dei danni causati in occasione dell'espletamento delle loro mansioni
	Quadri	l'azienda deve garantire al lavoratore con qualifica di quadro l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie, in caso di procedimenti civili o penali