

Pulizia Artigianato

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Confartigianato Imprese di Pulizia, Cna Costruzioni – Cna Imprese di Pulizia, Casartigiani, Clai, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti-Uil	27.10.2022	27.10.2022	31.12.2024	31.12.2024	-

Livello	Qualifiche	Retribuzione tabellare				Contingenza ¹
		1.11.2022	1.7.2023	1.7.2024	1.12.2024	
1	Quadri, impiegati direttivi	1.534,64	1.572,85	1.598,32	1.611,06	
2	Impiegati di concetto	1.406,78	1.441,80	1.465,15	1.476,82	
3S	Impiegati di concetto	1.363,51	1.397,46	1.420,09	1.431,41	
3	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.316,81	1.349,59	1.371,45	1.382,38	
4	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.244,80	1.275,79	1.296,45	1.306,78	
5	Operai comuni	1.204,97	1.234,97	1.254,97	1.264,97	
6	Guardiani, uscieri, custodi	1.160,74	1.189,64	1.208,91	1.218,54	

¹A decorrere dall'1.10.2014 conglobata nella retribuzione tabellare

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
2	€ 25,82			3% della retribuzione ¹
¹ Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note eccetera, di importo complessivo superiore € 4,64811 giornaliero, sarà corrisposta una indennità nella misura del 5% sulla retribuzione base.				
² A decorrere dall'1.10.2014 conglobato nella retribuzione tabellare.				
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Orario normale di lavoro settimanale		
13	22 (5 giorni); 26 (6 giorni)	173	40 ore distribuite su 5 giorni ¹	
¹ a livello aziendale può essere concordata una distribuzione dell'orario di lavoro in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.				

INDENNITÀ SPECIALE ¹		
Livello	1.11.2022	1.12.2024
1	126,55	131,55
2	108,58	113,58
3S	104,86	109,86
3	96,81	101,81
4	88,73	93,73
5	83,17	88,17
6	76,97	81,97

¹Tale indennità non sarà considerata utile ai fini della 13^a; essa è da corrispondere in caso di assenza dal lavoro per ferie ed entra nella base di calcolo per il trattamento di malattia e infortunio.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una Tantum	<i>Elemento Distinto Aggiuntivo della Retribuzione</i> - a copertura del vuoto temporale contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data del 27.10.2022, verrà corrisposto mensilmente un Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione (EDAR) pari ad € 15,00 per 26 mesi consecutivi a partire dall'1.11.2022. Tale importo è riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part time; in caso di apprendistato è erogato sulla base delle percentuali in atto nei relativi semestri. L'EDAR non rientra nella base di calcolo per l'applicazione degli istituti contrattuali, inoltre non ha effetti sugli istituti di legge e di contratto indiretti e differiti, nessuno escluso, ivi compreso il TFR
	Premi aziendali e di risultato	non regolamentati
	Indennità trasferta	rimborso delle spese di viaggio, di vitto e o alloggio a piè di lista e delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima
	Tredicesima	1 mensilità da corrispondere entro il 20.12
	Quattordicesima	non prevista
	Altre mensilità aggiuntive	non previste
	Scatti anzianità	5 scatti biennali: € 30,47, liv. 1; € 26,85, liv. 2; € 23,76, liv. 3S; € 21,17, liv. 3; € 18,59, liv. 4; € 17,04, liv. 5; € 15,49, liv. 6
	Anzianità convenzionale	non prevista
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite di 200 ore annue. <i>Maggiorazioni:</i> a. 25%, straordinario diurno ferialle; b. 50%, straordinario notturno; c. 65%, straordinario festivo; d. 75%, straordinario notturno festivo; e. 50%, lavoro compiuto nei giorni considerati festivi; f. 20%, lavoro notturno, compreso in turni avvicendati; g. 30%, lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati. Banca ore - le parti convergono sul recupero delle ore di lavoro straordinario mediante l'accumulo delle stesse nella cosiddetta "banca ore". Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuito pari al 5% delle ore accumulate. Al raggiungimento delle 120 ore complessive si dovrà comunque procedere ad un parziale o totale ridimensionamento del monte ore accumulato. Qualora sia impossibile il recupero con riposo compensativo entro 12 mesi delle ore accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore sulla base della paga oraria in atto a quella data. Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore straordinarie accumulate
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	prevista la contrattazione di secondo livello	
Indennità	a. nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 20%; b. qualora la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima, il lavoratore avrà diritto ad un'indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa; c. di lavoro disagiato: da concordare tra le parti; d. di rimozione scorie e spolverino altoforno: € 0,04906 per ogni ora di lavoro; e. di pulizia reparti lavorazioni industriali: € 0,03615 per ogni ora di lavoro; f. di pulizia ambienti radioattivi: € 0,12395 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate; g. per lavori nel sottosuolo: € 0,02582 per ogni ora di lavoro. Per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale verrà corrisposta un'indennità oraria di € 0,03099 non cumulabile con l'indennità per lavori nel sottosuolo; h. aeroportuale: da concordare tra le parti	

RETRIBUTIVI	Mansioni discontinue	non previste																		
	Cottimo, magg. garantita	non previsti																		
	Erogazione TFR	nessuna particolarità																		
	Vitto e alloggio	al personale cui per esigenze di servizio, la ditta chiede di restare a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita																		
ORARIO	Ferie	a. 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giorni; b. 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giorni. L'impresa assicurerà comunque al lavoratore, per ogni anno di anzianità, il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1.6-30.9																		
	Permessi retribuiti	a. per i dirigenti sindacali, facenti parte di organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, occupati in imprese che abbiano almeno 8 dipendenti, compresi gli apprendisti, verranno concessi permessi retribuiti nella misura di 5 ore mensili, anche cumulabili per trimestre; b. una giornata di permesso retribuito in occasione della nascita di un figlio; c. 3 giorni di permesso retribuito al lavoratore colpito da lutto familiare (elevati a 5, di cui 3 retribuiti, se l'evento si è verificato fuori provincia); d. studenti: nelle imprese che occupano almeno 5 dipendenti, 10 ore annue per i lavoratori aventi diritto. A tale scopo ogni lavoratore può usufruire di permessi retribuiti pari a 150 ore ogni tre anni, usufruibili anche in un solo anno; possono usufruire di tali permessi: A) 1 lavoratore per triennio nelle imprese da 5 a 9 dipendenti aventi diritto; B) 2 lavoratori per triennio nelle imprese da 10 a 14 dipendenti aventi diritto; C) 3 lavoratori per triennio nelle imprese da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per multipli di 5; e. 10 ore annue per assemblee dei lavoratori																		
	Riduzione orario	non prevista																		
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono e il giorno di Pasqua; b. 4.11 trattamento domenicale																		
	Festività sopresse	gruppi di 4 o 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite. I permessi maturati nell'anno solare (1.1 - 31.12) potranno essere utilizzati entro il 30.09 dell'anno successivo; qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza																		
	Flessibilità orario contrattuale	l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore all'anno. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi. A fronte del superamento dell'orario contrattuale l'impresa corrisponderà, entro un periodo di 6 mesi dall'effettuazione della prestazione flessibile ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Le parti convengono che l'indennità pari a 16 ore annue venga di norma fruita dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti che verranno utilizzati nel corso dell'anno; in caso essi siano in tutto o in parte inutilizzati, saranno direttamente retribuiti al lavoratore. Qualora, venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, viene riconosciuta una ulteriore indennità di 8 ore																		
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	i lavoratori che non hanno svolto alcuna esperienza nel settore stazioneranno al liv. 6, per accedere successivamente al 5 dopo i primi 9 mesi di servizio. Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni superiori																		
	Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità																		
	ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco di 24 mesi precedenti; b. trattamento economico: integrazione indennità Inps fino al 100% della retribuzione a partire dal 1° giorno compreso. Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per la durata massima di 180 giorni nell'anno solare (1.1 - 31.12)																	
		Infortunio	a. conservazione del posto: 1. in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale il lavoratore percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge; 2. nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica; b. trattamento economico: l'azienda integra, a partire dal 1° giorno di assenza, l'indennità temporanea erogata dall'Inail fino a raggiunge il 100% della retribuzione																	
Maternità		vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali (art. 45 del CCNL)																		
Congedo matrimoniale		15 giorni lavorativi con decorrenza della retribuzione. La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno 20 giorni dal suo inizio																		
Permessi		al lavoratore che ne faccia domanda le imprese possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione																		
Sospensione/riduzione lavoro o CIG		nessuna particolarità																		
Aspettative		a. per malattia o infortunio, al termine del periodo di comporto, aspettativa non retribuita e non superiore a 4 mesi; b. per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e socio-riabilitativi; c. massimo 90 giorni lavorativi (con estensione di ulteriori 90 giorni non retribuiti) alle donne vittime di violenza di genere inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere																		
GESTIONE	Prova	a. 4 mesi per i lavoratori inquadrati al liv. 1; b. 3 mesi per i lavoratori inquadrati al liv. 2; c. 2 mesi per i lavoratori con mansioni impiegate inquadrati ai liv. 3 e 4; d. 2 mesi per i lavoratori inquadrati al liv. 3S; e. 30 giorni lavorativi per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati a qualsiasi livello																		
	Preavviso	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Anzianità</th> <th colspan="2">Impiegati</th> <th rowspan="2">Operai</th> </tr> <tr> <th>liv. 1, 2 e 3S</th> <th>liv. 3 e 4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>1 mese</td> <td>6 giorni</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>8 giorni</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>2 mesi 1/2</td> <td>2 mesi</td> <td>10 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese; per gli operai i termini di disdetta decorrono da qualunque giorno della settimana</p>	Anzianità	Impiegati		Operai	liv. 1, 2 e 3S	liv. 3 e 4	fino a 5 anni	1 mese 1/2	1 mese	6 giorni	da 5 a 10 anni	2 mesi	1 mese 1/2	8 giorni	oltre 10 anni	2 mesi 1/2	2 mesi	10 giorni
	Anzianità	Impiegati		Operai																
liv. 1, 2 e 3S		liv. 3 e 4																		
fino a 5 anni	1 mese 1/2	1 mese	6 giorni																	
da 5 a 10 anni	2 mesi	1 mese 1/2	8 giorni																	
oltre 10 anni	2 mesi 1/2	2 mesi	10 giorni																	
Tirocinio	vedere apprendistato																			
	Apprendistato	 Nuovo Testo Unico Apprendistato (D.lgs. 81/2015) – a. Limiti di età: può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni di età, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005; b. Periodo di prova: di durata non superiore a quanto previsto per i lavoratori inquadrati nei rispettivi livelli di destinazione dell'apprendista; c. Precedenti periodi di apprendistato: il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore a 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e il diploma professionale. La retribuzione iniziale dell'apprendista è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto; d. Durata: minima di 6 mesi e massima come segue: A) 1° gruppo, 4 anni (addeito al trattamento acque, pulizia e manutenzione di piscine); B) 2° gruppo "Lavorazioni ad alto contenuto professionale", 3 anni (capisquadra, operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione, levigatori e vetrificatori pavimenti in legno, lamatori, lucidatori a piombo, conducenti di pale cariatriche, addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali); C) 3° gruppo "lavorazioni a medio-basso contenuto professionale", 1 anno e 6 mesi (lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie di disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale; lavoratori addetti ai lavori di pulizia,																		

addetti ai lavori di manutenzione giardini e aree verdi, pulitori finiti, conducenti). Le predette durate vengono ridotte come segue: 1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 6 mesi da applicarsi al termine del periodo di apprendistato; 2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 3 mesi da applicarsi al termine del periodo di apprendistato. D) 4° gruppo "Apprendisti impiegati", 2 anni e 6 mesi per gli apprendisti inquadrati dal 4° al 2° livello. La predetta durata viene ridotta come segue: 1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 6 mesi da applicarsi alla fine del periodo di apprendistato; 2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 3 mesi da applicarsi al termine del periodo di apprendistato. e. Sospensione del rapporto di lavoro: in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto (es. malattia, infortunio, ecc.), ovvero nei casi di sospensione involontaria del rapporto (es. ricorso ad ammortizzatori sociali), è possibile prolungare la durata del periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento, a condizione che questo abbia avuto una durata pari ad almeno 30 giorni di calendario. Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario; f. Trattamento economico: determinato dall'applicazione delle percentuali, di seguito riportate, sulla retribuzione contrattuale del livello di inquadramento da conseguire:

1° Gruppo				
Durata	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
4 anni	70%	80%	90%	100%
2° Gruppo				
Durata	1° anno	2° anno	3° anno	
3 anni	70%	80%	90%	
3° Gruppo				
Durata	1° sem.	2° sem.	3° sem.	
1 anno e 6 mesi	65%	80%	90%	
4° Gruppo (Apprendisti impiegati)				
Durata	1° anno	2° anno	Ultimi 6 mesi	
2 anni e 6 mesi	70%	80%	90%	

g. Formazione: 80 ore medie annue, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda; h. Malattia: agli apprendisti si applica quanto previsto in materia dal CCNL per i lavoratori qualificati; i. Ferie: all'apprendista non in prova che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora un'anzianità di servizio almeno pari a 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetteranno tanti dodicesimi dei periodi suddetti per quanti sono i mesi di servizio prestato; l. Recesso: al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del C.C., con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo

Periodo	Minimi			
	1.11.2022	1.7.2023	1.7.2024	1.12.2024
1° Gruppo				
Livello 5				
1° anno	843,48	864,48	878,48	885,48
2° anno	963,98	987,98	1.003,98	1.011,98
3° anno	1.084,47	1.111,47	1.129,47	1.138,47
4° anno	1.204,97	1.234,97	1.254,97	1.264,97
2° Gruppo				
Livello 3S				
1° anno	954,46	978,22	994,06	1.001,99
2° anno	1.090,81	1.117,97	1.136,07	1.145,13
3° anno	1.227,16	1.257,71	1.278,08	1.288,27
Livello 3				
1° anno	921,77	944,71	960,02	967,67
2° anno	1.053,45	1.079,67	1.097,16	1.105,90
3° anno	1.185,13	1.214,63	1.234,31	1.244,14
3° Gruppo				
Livello 4				
1° semestre	809,12	829,26	842,69	849,41
2° semestre	995,84	1.020,63	1.037,16	1.045,42
3° semestre	1.120,32	1.148,21	1.166,81	1.176,10
Livello 5				
1° semestre	783,23	802,73	815,73	822,23
2° semestre	963,98	987,98	1.003,98	1.011,98
3° semestre	1.084,47	1.111,47	1.129,47	1.138,47
4° Gruppo (Impiegati)				
Livello 2				
1° anno	984,75	1.009,26	1.025,61	1.033,77
2° anno	1.125,42	1.153,44	1.172,12	1.181,46
Ultimi 6 mesi	1.266,10	1.297,62	1.318,64	1.329,14
Livello 3S				
1° anno	954,46	978,22	994,06	1.001,99
2° anno	1.090,81	1.117,97	1.136,07	1.145,13
Ultimi 6 mesi	1.227,16	1.257,71	1.278,08	1.288,27

Segue

	Periodo	Minimi			
		1.11.2022	1.7.2023	1.7.2024	1.12.2024
	4° Gruppo (Impiegati)				
	Livello 3				
	1° anno	921,77	944,71	960,02	967,67
	2° anno	1.053,45	1.079,67	1.097,16	1.105,90
	Ultimi 6 mesi	1.185,13	1.214,63	1.234,31	1.244,14
	Livello 4				
	1° anno	871,36	893,05	907,52	914,75
	2° anno	995,84	1.020,63	1.037,16	1.045,42
	Ultimi 6 mesi	1.120,32	1.148,21	1.166,81	1.176,10
GESTIONE	Contratto intermittente	non regolamentato			
	Contratto tempo determinato	ai sensi della legislazione vigente (D.lgs. 81/2015), è consentita l'apposizione di un termine di durata del contratto di lavoro subordinato fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Nell'ipotesi di assunzione per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che dopo l'assenza, al fine di consentire il passaggio delle consegne. Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento per il passaggio delle consegne, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento. Nelle imprese che hanno fino a 5 dipendenti, comprendendo tra questi i soli lavoratori a tempo indeterminato, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a tempo determinato. Per le imprese che occupano da 6 a 10 dipendenti, è consentita l'assunzione di 4 lavoratori. Per le imprese che occupano da 11 a 18 dipendenti, è consentita l'assunzione di 6 lavoratori. Per le imprese con oltre 18 dipendenti, è consentita l'assunzione di 8 lavoratori. Dal computo dei suddetti limiti sono esclusi i lavoratori assunti a termine per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per stagionalità. I predetti limiti si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi: a. nei primi 12 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa; b. per sostituzione di lavoratori assenti; c. con lavoratori di età superiore a 50 anni. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle causali previste dalla legge. In aggiunta al periodo massimo come sopra definito, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso la DTL competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale. La disciplina degli intervalli temporali ex art. 21 D.lgs. 81/2015, non trova applicazione per le seguenti fattispecie: sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori. Fermo restando quanto previsto dall'art. 19 del D.lgs. 81/2015, vengono individuate le seguenti specifiche esigenze e condizioni per le quali è possibile prorogare o rinnovare il contratto a tempo determinato dopo la scadenza dei primi 12 mesi e comunque per un periodo non eccedente i 24 mesi: esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale			
	Part time	il rapporto a tempo parziale può essere: orizzontale, verticale o misto. Con il consenso del lavoratore, in presenza di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, vi è la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part time orizzontale, verticale o misto); tali variazioni devono essere comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e saranno pagate con una maggiorazione retributiva del 10%. In presenza di emergenze il termine di preavviso può essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi ed in tal caso la maggiorazione sarà elevata al 15%. Nel caso di part time verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dal CCNL vigente			
	Lavoro domicilio	non regolamentato			
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	non regolamentato			
	Lavoro stagionale	il ricorso al lavoro stagionale è possibile ai sensi della legislazione vigente, per rispondere a esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse alle stagioni turistiche. La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato non trova applicazione per le attività stagionali			
	Telelavoro	non regolamentato			
	Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato			
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti			
	Collocamento	non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva (art. 25 della L. 223/91): a. le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei liv. 1, 2, 3S e 3; b. sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza			
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	il sistema di previdenza complementare dell'artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di ARTIFOND e dell'Accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a FON.TE. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso FON.TE., sottoscritto dalle parti il 27.1.2011. Contribuzione: a. TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge; b. 1% a carico del lavoratore; c. 1% a carico dell'impresa			
	Assistenza integrativa	Fondo Sanitario Nazionale Integrativo SAN.ARTI: a decorrere dall'1.10.2014 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, e i lavoratori a tempo determinato il cui rapporto ha durata iniziale almeno pari a 12 mesi. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico azienda pari ad € 10,42 mensili per 12 mensilità. La mancata iscrizione al Fondo determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfettario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari ad € 25,00 lordi mensili per 13 mensilità			
	Ente Bilaterale	Accordo Interconfederale 17.12.2021 - con decorrenza dal 1° novembre 2022, la quota di contribuzione mensile alla bilateralità viene stabilita in cifra fissa pari ad € 11,65 mensili per 12 mensilità (dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato). Queste contribuzioni sono destinate ai soggetti e per le attribuzioni, con le seguenti destinazioni: a. maggiori risorse destinate alla bilateralità e, in particolare, agli Enti Bilaterali Regionali per prestazioni a lavoratrici e lavoratori e ad Imprese; b. maggiori investimenti in direzione della sicurezza nei luoghi di lavoro; c. sviluppo delle relazioni sindacali, supporto alla contrattazione collettiva, promozione della bilateralità e relativi servizi, presidio del territorio ed esercizio della rappresentanza. A partire dal 1° novembre 2022, le Imprese rientranti nel campo di applicazione del Titolo I del D.lgs. 148/2015, sono tenute al versamento dei 139,80 € annui (€ 11,65 per 12 mensilità) con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere. A partire dal 1° novembre 2022, le			

PREVIDENZA ASSISTENZA		imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	l'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso apposita polizza assicurativa, l'assistenza legale per i procedimenti civili e penali per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli