

# Servizi Ausiliari (Cisal-Anpit)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Anpit, Cidec, Confimprenditori, Unica e Cisal Terziario	29.10.2021	1.11.2021	31.10.2024	31.10.2024	-

Il contratto si rinnova tacitamente ogni anno salvo recesso di una delle Parti stipulanti da esercitare con preavviso di 6 mesi. In caso di disdetta il CCNL mantiene la propria efficacia fino al sesto mese successivo alla scadenza o dal termine della proroga. In caso di disdetta, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza dovrà essere corrisposta ai dipendenti l'Indennità di Vacanza Contrattuale nella misura che le Parti alla scadenza definiranno

Liv.	Qualifiche	SERVIZI AUSILIARI					Indennità Funzione
		Paga Base Nazionale Conglobale Mensile					
		31.10.2021	1.11.2021	1.11.2022	1.11.2023	1.11.2024	
Dirigente	Direttore	Non previsto	4.416,00	4.560,00	4.704,00	4.848,00	Non prevista
Quadri	Direttore con Rappresentanza	2.116,00	2.188,00	2.260,00	2.332,00	2.404,00	Non prevista
A1	Direttore senza Rappresentanza	1.840,00	1.902,40	1.964,80	2.027,20	2.089,60	
A2	Capo Servizio – Responsabile	1.656,00	1.711,80	1.767,60	1.823,40	1.879,20	
B1	Capo Ufficio	1.472,00	1.521,80	1.571,60	1.621,40	1.671,20	
B2	Impiegato Gestionale	1.334,00	1.378,70	1.423,40	1.468,10	1.512,80	
C1	Operatore Specializzato	1.196,00	1.236,20	1.276,40	1.316,60	1.356,80	
C2	Operatore Qualificato	1.104,00	1.140,60	1.177,20	1.213,80	1.250,40	
D1	Impiegato d'ordine elevato	1.012,00	1.045,60	1.079,20	1.112,80	1.146,40	
D2	Impiegato d'ordine	920,00	950,00	980,00	1.010,00	1.040,00	
	Operatore di Vendita Gestionale	-	1.369,62	1.414,44	1.459,26	1.504,00	
	Operatore di Vendita 1 cat	1.200,60	1.240,83	1.281,06	1.321,29	1.361,52	
	Operatore di Vendita 2 cat	1.076,40	1.112,58	1.148,76	1.184,94	1.221,12	
	Operatore di Vendita 3 cat	993,60	1.026,54	1.059,48	1.092,42	1.125,36	

Valori complessivi dell'indennità di contingenza e dell'EDR. Per gli operatori di vendita è previsto il ricorso alla retribuzione variabile al raggiungimento degli obiettivi concordati pari un importo lordo minimo pari al 10% della Retribuzione

Elemento Perequativo Mensile Regionale – Valori Mensili da erogare per tredici mensilità										
Regione	Lombardia	Liguria	Trentino	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Venezia	Umbria	Valle D'Aosta	Piemonte
Dirigente	481,34	459,12	456,38	446,64	438,34	406,42	389,76	371,71	371,71	352,27
Quadri	207,73	197,28	195,97	191,40	187,48	172,45	164,61	156,12	156,12	146,97
A1	182,15	173,08	171,95	167,98	164,58	151,55	144,75	137,38	137,38	129,45
A2	164,24	156,14	155,13	151,59	148,55	136,92	130,85	124,27	124,27	117,19
B1 e Gest.	148,89	141,63	140,72	137,54	134,82	124,38	118,93	113,03	113,03	106,68
B2 e 1 cat.	134,39	127,11	127,91	124,27	121,84	112,54	107,68	102,42	102,42	96,75
C1 e 2 cat.	121,60	115,82	115,09	112,56	110,40	102,09	97,75	93,05	93,05	87,99
C2 e 3 cat.	113,07	107,75	107,09	104,76	102,76	95,12	91,13	86,81	86,81	82,15
D1	105,40	100,49	99,88	97,73	95,90	88,85	85,17	81,19	81,19	76,90
D2	100,28	95,65	95,08	93,05	91,32	84,67	81,20	77,44	77,44	73,39

  

Regione	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
Dirigente	299,57	239,90	180,24	178,85	167,76	158,02	151,10	72,00	72,00	72,00
Quadri	122,14	94,05	65,96	65,31	60,08	55,51	52,24	15,00	15,00	15,0
A1	107,92	83,56	59,19	58,63	54,10	50,13	47,30	15,00	15,00	15,00
A2	97,97	76,21	54,46	53,95	49,91	46,37	43,84	15,00	15,00	15,00
B1 e Gest.	89,43	69,92	50,40	49,95	46,32	43,14	40,87	15,00	15,00	15,00
B2 e 1 cat.	81,37	63,97	46,57	46,16	42,93	40,09	38,07	15,00	15,00	15,00
C1 e 2 cat.	74,26	58,72	43,19	42,82	39,93	37,40	35,60	15,00	15,00	15,00
C2 e 3 cat.	69,52	55,23	40,93	40,60	37,94	35,61	33,95	15,00	15,00	15,00
D1	65,25	52,08	38,90	38,59	36,14	34,00	32,47	15,00	15,00	15,00
D2	62,41	49,98	37,55	37,26	34,95	32,92	31,48	15,00	15,00	15,00

Riconosciuto ai lavoratori in base alla sede abituale di lavoro.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa <sup>1</sup>
valore conglobato nella paga base	-			
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
13	26	173 <sup>1</sup>	40 ore (su 5 o 6 giorni) – fino a 45 ore per lavoratori discontinui <sup>2</sup>	

<sup>1</sup>Lavoratori discontinui: il Divisore sarà dato dall'orario settimanale concordato (massimo 45 ore), moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all'unità.

<sup>2</sup>Per gli Addetti ai Servizi con turni di lavoro 6+1 + 1 l'orario di lavoro settimanale sarà distribuito in modo "plurisettimanale" su cicli di 8 giorni.

**Limiti orario di lavoro:** a) Giornaliero: 12 ore, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario e/o straordinario con riposo compensativo e/o Banca delle Ore; b) Settimanale: 60 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese; c) Mensile: 216 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore); d) Semestrale: 1.296 (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane con il limite di 48 ore; e) Straordinario annuo: 300 ore; f) Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore: è fissato dalle Parti nel massimo di 160 ore

**Orario multi periodale:** Previa motivata comunicazione alla R.S.A., l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando le 40 (quaranta) ore settimanali previste, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno

**Clausole Elastiche:** In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo lavoratore la collocazione dell'ordinario orario di lavoro, purché tale variazione sia richiesta con un preavviso di almeno una settimana lavorativa e sia contenuta nei limiti del 25% (venticinque per cento) dell'orario e di 30 (trenta) giorni lavorativi per l'anno di calendario

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI																																													
<b>Una tantum</b>	non regolamentata																																												
<b>Premi aziendali e di risultato</b>	il Premio di Risultato potrà essere riconosciuto solo attraverso il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro o previsioni alternative di Welfare. Gli indicatori di misurazione dei Premi incentivanti previsti dall'art. 2 del D.l. del 25.3.2016 e s.m.i., devono determinare un effettivo incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, essere oggettivi e verificabili dai Lavoratori. Gli indicatori dovranno essere conformi all'Accordo Quadro Interconfederale ed i Premi corrispondenti essere fissati in funzione dei risultati ottenuti, dagli Accordi Integrativi Aziendali sottoscritti dalla R.S.A. e dall'Azienda																																												
<b>Welfare Contrattuale</b>	da riconoscere a tutti a tutti i lavoratori non in prova, indipendentemente dalla loro Categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato che sia stato sottoscritto: tempo indeterminato o determinato di durata contrattuale prevista superiore a 12 (dodici) mesi; a tempo pieno o parziale, purché il tempo medio ordinario lavorato sia almeno pari a 20 (venti) ore settimanali; lavoratori apprendisti; lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità, telelavoratori o lavoratori "Agili". <b>Fruizione:</b> I valori di Welfare Contrattuale dovranno essere utilizzati entro 12 mesi dalla loro messa a disposizione. <b>Erogazione:</b> il 50% nel mese di giugno e il restante 50%, nel mese di dicembre (1° versamento: giugno 2022; 2° versamento: dicembre 2022). <b>Importo:</b>																																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigente</td> <td></td> <td>700,00</td> <td>850,00</td> </tr> <tr> <td>Quadro A1 e A2</td> <td>400,00</td> <td>500,00</td> <td>500,00</td> </tr> <tr> <td>B1, B2, C1, C2 e D1 e D2 Operatori di Vendita</td> <td>250,00</td> <td>250,00</td> <td>250,00</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Dirigente		700,00	850,00	Quadro A1 e A2	400,00	500,00	500,00	B1, B2, C1, C2 e D1 e D2 Operatori di Vendita	250,00	250,00	250,00																												
Livello	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024																																										
Dirigente		700,00	850,00																																										
Quadro A1 e A2	400,00	500,00	500,00																																										
B1, B2, C1, C2 e D1 e D2 Operatori di Vendita	250,00	250,00	250,00																																										
<b>Indennità trasferta</b>	<p>compete il diritto alla diaria giornaliera quando la prestazione lavorativa non coincida con la sede contrattuale di lavoro e la stessa avvenga per l'intero orario ordinario giornaliero, ad almeno 60 (sessanta) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata) in un tempo normalmente superiore ad un'ora. Oltre al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio compete: a) il rimborso delle spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di euro 15,00 (Euro quindici/00); nelle Trasferte Estero fino ad un importo massimo giornaliero di euro 25,00 (Euro venticinque/00); entrambi esenti da imposizione contributiva e fiscale. b) la Diaria giornaliera (valori da tabella in basso). Se il tempo di lavoro si estende oltre le due ore durante il viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria), sarà retribuito con il 70% (settanta per cento) di maggiorazione.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Importo Diaria Giornaliera</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Dirigenti</td><td>40,04</td></tr> <tr><td>Quadri</td><td>25,30</td></tr> <tr><td>A1</td><td>22,00</td></tr> <tr><td>A2</td><td>19,80</td></tr> <tr><td>B1 e Operatore di Vendita Gestionale</td><td>17,60</td></tr> <tr><td>B2 e Op. Vendita 1<sup>a</sup> Cat</td><td>15,95</td></tr> <tr><td>C1 e Op. Vendita 2<sup>a</sup> Cat.</td><td>14,30</td></tr> <tr><td>C2 e Op. Vendita 3<sup>a</sup> Cat.</td><td>13,20</td></tr> <tr><td>D1</td><td>12,10</td></tr> <tr><td>D2</td><td>11,00</td></tr> </tbody> </table> <p>a tali Lavoratori trasfertisti, indipendentemente dal fatto che essi si siano effettivamente recati in trasferta, sarà riconosciuta una "Diaria Trasfertisti" (soggetta per il 50% al prelievo contributivo e fiscale) per ciascun giorno effettivamente lavorato nel mese secondo i seguenti importi:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Importo Diaria Trasfertisti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Dirigenti</td><td>21,84</td></tr> <tr><td>Quadri</td><td>13,80</td></tr> <tr><td>A1</td><td>12,00</td></tr> <tr><td>A2</td><td>10,80</td></tr> <tr><td>B1 e Operatore di Vendita Gestionale</td><td>9,60</td></tr> <tr><td>B2 e Op. Vendita 1<sup>a</sup> Cat</td><td>8,70</td></tr> <tr><td>C1 e Op. Vendita 2<sup>a</sup> Cat.</td><td>7,80</td></tr> <tr><td>C2 e Op. Vendita 3<sup>a</sup> Cat.</td><td>7,20</td></tr> <tr><td>D1</td><td>6,60</td></tr> <tr><td>D2</td><td>6,00</td></tr> </tbody> </table>	Livello	Importo Diaria Giornaliera	Dirigenti	40,04	Quadri	25,30	A1	22,00	A2	19,80	B1 e Operatore di Vendita Gestionale	17,60	B2 e Op. Vendita 1 <sup>a</sup> Cat	15,95	C1 e Op. Vendita 2 <sup>a</sup> Cat.	14,30	C2 e Op. Vendita 3 <sup>a</sup> Cat.	13,20	D1	12,10	D2	11,00	Livello	Importo Diaria Trasfertisti	Dirigenti	21,84	Quadri	13,80	A1	12,00	A2	10,80	B1 e Operatore di Vendita Gestionale	9,60	B2 e Op. Vendita 1 <sup>a</sup> Cat	8,70	C1 e Op. Vendita 2 <sup>a</sup> Cat.	7,80	C2 e Op. Vendita 3 <sup>a</sup> Cat.	7,20	D1	6,60	D2	6,00
Livello	Importo Diaria Giornaliera																																												
Dirigenti	40,04																																												
Quadri	25,30																																												
A1	22,00																																												
A2	19,80																																												
B1 e Operatore di Vendita Gestionale	17,60																																												
B2 e Op. Vendita 1 <sup>a</sup> Cat	15,95																																												
C1 e Op. Vendita 2 <sup>a</sup> Cat.	14,30																																												
C2 e Op. Vendita 3 <sup>a</sup> Cat.	13,20																																												
D1	12,10																																												
D2	11,00																																												
Livello	Importo Diaria Trasfertisti																																												
Dirigenti	21,84																																												
Quadri	13,80																																												
A1	12,00																																												
A2	10,80																																												
B1 e Operatore di Vendita Gestionale	9,60																																												
B2 e Op. Vendita 1 <sup>a</sup> Cat	8,70																																												
C1 e Op. Vendita 2 <sup>a</sup> Cat.	7,80																																												
C2 e Op. Vendita 3 <sup>a</sup> Cat.	7,20																																												
D1	6,60																																												
D2	6,00																																												
<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima																																												
<b>Tredicesima</b>	una mensilità normale da erogare in occasione della Vigilia di Natale																																												
<b>Quattordicesima</b>	non prevista																																												
<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste																																												
<b>Scatti anzianità</b>	5 scatti biennali																																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Valore Scatto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Dirigenti</td><td>76,80</td></tr> <tr><td>Quadri</td><td>24,80</td></tr> <tr><td>A1</td><td>23,60</td></tr> <tr><td>A2</td><td>21,20</td></tr> <tr><td>B1 e Operatore di Vendita Gestionale</td><td>20,00</td></tr> <tr><td>B2 e Op. Vendita 1<sup>a</sup> Cat</td><td>19,00</td></tr> <tr><td>C1 e Op. Vendita 2<sup>a</sup> Cat.</td><td>18,00</td></tr> <tr><td>C2 e Op. Vendita 3<sup>a</sup> Cat.</td><td>17,20</td></tr> <tr><td>D1</td><td>16,80</td></tr> <tr><td>D2</td><td>16,00</td></tr> </tbody> </table>	Livello	Valore Scatto	Dirigenti	76,80	Quadri	24,80	A1	23,60	A2	21,20	B1 e Operatore di Vendita Gestionale	20,00	B2 e Op. Vendita 1 <sup>a</sup> Cat	19,00	C1 e Op. Vendita 2 <sup>a</sup> Cat.	18,00	C2 e Op. Vendita 3 <sup>a</sup> Cat.	17,20	D1	16,80	D2	16,00																						
Livello	Valore Scatto																																												
Dirigenti	76,80																																												
Quadri	24,80																																												
A1	23,60																																												
A2	21,20																																												
B1 e Operatore di Vendita Gestionale	20,00																																												
B2 e Op. Vendita 1 <sup>a</sup> Cat	19,00																																												
C1 e Op. Vendita 2 <sup>a</sup> Cat.	18,00																																												
C2 e Op. Vendita 3 <sup>a</sup> Cat.	17,20																																												
D1	16,80																																												
D2	16,00																																												
<b>Anzianità convenzionale</b>	nessuna previsione																																												

**Straordinari (limiti e maggiorazioni)**

lo straordinario svolto entro le complessive 10 ore giornaliere, le 48 ore settimanali e le 300 ore annue sarà retribuito con le maggiorazioni previste la parte eccedente uno dei limiti sarà retribuito con le diverse maggiorazioni spettanti e con il diritto del Lavoratore ai riposi compensativi.

**Maggiorazione per Straordinario Prolungato\*:**

\*È la prestazione lavorativa richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro e in eccedenza ad esso.

	<u>Maggiorazioni</u>
- Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	14%
- Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	17%
- In regime notturno in giorno ferialo	25

**Maggiorazione per Straordinario Spezzato\*:**

È la prestazione lavorativa richiesta per un tempo superiore a 30 (trenta) minuti in modo non adiacente al normale orario ordinario di lavoro.

	<u>Maggiorazioni</u>
- Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	17%
- Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	20%
-In regime diurno in giorno di riposo	25%
-In regime diurno in giorno festivo	30%
-In regime notturno in giorno ferialo	28%
-In regime notturno in giorno di riposo	30%
-In regime notturno in giorno festivo	35%

In caso di richiesta di lavoro straordinario eccedente le complessive 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali, esso dovrà essere mensilmente retribuito solo con le maggiorazioni specifiche riconoscendo il riposo compensativo.

**Maggiorazione per Straordinario Prolungato con riposo compensativo:**

	<u>Maggiorazioni</u>
- Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	3%
- Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	6%
- In regime notturno in giorno ferialo	14%

**Maggiorazione per Straordinario Spezzato con riposo compensativo:**

	<u>Maggiorazioni</u>
- Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	6%
- Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	9%
- In regime diurno in giorno di riposo	14%
-In regime diurno in giorno festivo	19%
-In regime notturno in giorno ferialo	17%
-In regime notturno in giorno di riposo	19%
-In regime notturno in giorno festivo	24%

**Contrattazione integrativa aziendale o territoriale**

**Contrattazione integrativa aziendale o territoriale** Aziendale: La Contrattazione di Secondo livello sarà preferibilmente svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni, salvo periodi inferiori espressamente previsti dall'Accordo. Ambiti: 1) Patto di Prova 2) Orario di lavoro 3) Mansioni 4) Trattamento economico, assistenziale e di Welfare 5) Forme di corresponsabilità e cogestione 6) Cambiamento della sede di lavoro 7) Tipologie contrattuali 8) Controlli a distanza 9) Appalto 10) Stato di crisi aziendale 11) Integrazione e formazione 12) Solidarietà Contrattuale Difensiva 13) incontri sindacali e informativi 14) Enti Bilaterali

**Indennità di Mancata Contrattazione:** da riconoscere per 12 mensilità in caso di mancata sottoscrizione di un accordo di secondo livello aziendale. L'importo dell'indennità effettivamente dovuta al lavoratore, va determinata moltiplicando il valore mensile spettante di ciascun livello, per il correttivo dei giorni di assenza nel mese. Ai fini del calcolo dell'indennità mensile di mancata contrattazione, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza per: a) ferie; b) le ore di riposo compensativo (quale rarefazione della "Banca delle ore" o "riposo compensativo" conseguente al lavoro straordinario"); c) i riposi per donazione sangue; d) le festività infrasettimanali; e) il tempo delle assemblee sindacali retribuite; f) i giorni di congedo matrimoniale; g) i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto Inail.

Livello	Valore Mensile dall'1.11.2021
Dirigenti	292,80
Quadri	140,00
A1	121,00
A2	106,00
B1 e Operatore di Vendita Gestionale	98,00
B2 e Op. Vendita 1 <sup>a</sup> Cat	88,00
C1 e Op. Vendita 2 <sup>a</sup> Cat.	80,00
C2 e Op. Vendita 3 <sup>a</sup> Cat.	73,00
D1	67,00
D2	61,00
Giorni Assenze	Correttivo IMMC
0	1,00
1	0,90
2	0,81
3	0,73
4 e Operatore di Vendita Gestionale	0,60
5 e Op. Vendita 1 <sup>a</sup> Cat	0,50
6 e Op. Vendita 2 <sup>a</sup> Cat.	0,40
7 e Op. Vendita 3 <sup>a</sup> Cat.	0,30
8D1	2,00
9D2	1,00
Dal 10° in poi	0

RETRIBUTIVI	<b>Indennità</b>	<p><b>Indennità Di cassa:</b> al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, qualora risponda della quadratura dei conti e abbia completa responsabilità per errori con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità mensile di cassa pari ad euro 78,00 lordi</p> <p><b>Indennità di trasferimento:</b> il trasferimento prevede un preavviso normale di 3 (tre) mesi e dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi: 1. il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco. 2. il rimborso dell'eventuale affitto contrattualmente dovuto all'eventuale locatore o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio di proprietà. 3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 3 (tre) settimane; 4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva; 5. nel caso di Lavoratore con familiari a carico, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1 che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3 che precede, il 30% della diaria per il tempo spettante</p> <p><b>Indennità di mansione autista:</b> da riconoscere per ciascun gruppo di 8 ore lavorate nella mansione di Autista/Corriere a seconda del livello d'inquadramento del Lavoratore: - C1: euro 9,10 lordi; - C2: euro 8,40 lordi; - D1: euro 7,70 lordi; - D2: euro 7,00 lordi.</p> <p><b>Indennità di turno :</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Turno 5+2</th> <th>Turno 6 +1</th> <th>Turno h24 – 6+1+1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Notturmo Feriale</td> <td>11%</td> <td>12%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Diurno Festivo</td> <td>12%</td> <td>12%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Notturmo di sabato</td> <td>15%</td> <td>15%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>Notturmo Festivo</td> <td>15%</td> <td>15%</td> <td>12%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Reperibilità :</b> per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Aziende riconosceranno al Lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, una specifica indennità giornaliera. Importi spettanti in euro:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>da 8 a 16 ore di Rep. in Giorno Feriale</th> <th>Da 16 a 24 ore di Rep. in Giorno di Riposo</th> <th>12 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo</th> <th>24 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C1</td> <td>9,10</td> <td>13,00</td> <td>16,90</td> <td>31,20</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>8,40</td> <td>12,00</td> <td>15,60</td> <td>28,80</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>7,70</td> <td>11,00</td> <td>14,30</td> <td>26,40</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>6,66</td> <td>10,00</td> <td>13,00</td> <td>24,00</td> </tr> </tbody> </table>		Turno 5+2	Turno 6 +1	Turno h24 – 6+1+1	Notturmo Feriale	11%	12%	10%	Diurno Festivo	12%	12%	10%	Notturmo di sabato	15%	15%	12%	Notturmo Festivo	15%	15%	12%	Livello	da 8 a 16 ore di Rep. in Giorno Feriale	Da 16 a 24 ore di Rep. in Giorno di Riposo	12 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo	24 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo	C1	9,10	13,00	16,90	31,20	C2	8,40	12,00	15,60	28,80	D1	7,70	11,00	14,30	26,40	D2	6,66	10,00	13,00	24,00
		Turno 5+2	Turno 6 +1	Turno h24 – 6+1+1																																											
	Notturmo Feriale	11%	12%	10%																																											
	Diurno Festivo	12%	12%	10%																																											
	Notturmo di sabato	15%	15%	12%																																											
	Notturmo Festivo	15%	15%	12%																																											
	Livello	da 8 a 16 ore di Rep. in Giorno Feriale	Da 16 a 24 ore di Rep. in Giorno di Riposo	12 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo	24 ore di Reperibilità in Giorno Festivo o Riposo																																										
	C1	9,10	13,00	16,90	31,20																																										
	C2	8,40	12,00	15,60	28,80																																										
	D1	7,70	11,00	14,30	26,40																																										
D2	6,66	10,00	13,00	24,00																																											
<b>Lavoratori Discontinui</b>	per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'inquadramento ("D2" o "D1") correlato alla mansione normalmente svolta. <b>Indennità di attesa</b> da riconoscere per il tempo di attesa eccedente le 40 ore settimanali. La retribuzione oraria sarà ricavata dal rapporto tra la retribuzione concordata e l'orario settimanale pattuito moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all'unità. Nel caso di decimale pari a 0,5, l'arrotondamento sarà all'unità superiore. Una volta superato l'orario di lavoro normale (dalla 46ª ora settimanale), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 14% per le prime 8 ore e del 17% per le ore eccedenti																																														
<b>Cottimo, magg. garantita</b>	nessuna previsione																																														
<b>Mansioni promiscue</b>	il lavoratore adibito con carattere di prevalenza ad una mansione che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, se protratte con continuità per oltre il 30% del tempo complessivo delle attività svolte, entro il compiersi di un anno, dovrà essere inquadrato al livello superiore. Se le mansioni di livello superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze sostitutive il lavoratore mantiene il proprio livello. <b>Indennità di sostituzione:</b> da riconoscere in tutte le ipotesi; dovrà essere commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello del livello superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore																																														
<b>Erogazione TFR</b>	nessuna particolarità																																														
<b>Vitto e alloggio</b>	nessuna previsione																																														
ORARIO	<b>Ferie</b>	160 ore di ferie annuali pari a 28 (ventotto) giornate di calendario o a 4 (quattro) settimane, sempre di calendario																																													
	<b>Permessi retribuiti</b>	32 ore annue di permesso retribuito, già comprensive delle "ex festività", fermo restando che il loro godimento è subordinato alla richiesta in gruppi di 4 o di 8 ore, nel rispetto del preavviso di almeno 2 giorni lavorativi e con contenimento delle diverse esigenze di servizio. Ulteriori previsioni in recepimento delle normative nazionale vigente																																													
	<b>Banca delle ore</b>	l'Azienda potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro: a) intensificare l'orario ordinario di lavoro, con successiva prevista rarefazione retribuita a recupero delle ore lavorate nell'intensificazione; b) ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione. Il saldo massimo (positivo e negativo) della Banca delle Ore potrà essere di 160 (centosessanta) ore, sia a favore del Lavoratore che del Datore. <b>Maggiorazioni per le intensificazioni dell'orario di lavoro:</b>																																													
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Maggiorazione nel mese in Prolungato:</th> <th>Maggiorazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>-Oltre le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>- In regime notturno in giorno feriale</td> <td>14%</td> </tr> </tbody> </table>	Maggiorazione nel mese in Prolungato:	Maggiorazione	- Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	3%	-Oltre le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	6%	- In regime notturno in giorno feriale	14%																																					
	Maggiorazione nel mese in Prolungato:	Maggiorazione																																													
	- Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	3%																																													
	-Oltre le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	6%																																													
- In regime notturno in giorno feriale	14%																																														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Maggiorazione nel mese in Spezzato:</th> <th>Richiesta Urgente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>- Oltre le 10 ore giornaliere e le 48 ore Settimanale</td> <td>9%</td> </tr> <tr> <td>-In regime diurno in giorno di riposo</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>- In regime diurno in giorno festivo</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>- In regime notturno in giorno feriale</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>-In regime notturno in giorno di riposo</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>-In regime notturno in giorno festivo</td> <td>24%</td> </tr> </tbody> </table>	Maggiorazione nel mese in Spezzato:	Richiesta Urgente	- Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	6%	- Oltre le 10 ore giornaliere e le 48 ore Settimanale	9%	-In regime diurno in giorno di riposo	14%	- In regime diurno in giorno festivo	19%	- In regime notturno in giorno feriale	17%	-In regime notturno in giorno di riposo	29%	-In regime notturno in giorno festivo	24%																														
Maggiorazione nel mese in Spezzato:	Richiesta Urgente																																														
- Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	6%																																														
- Oltre le 10 ore giornaliere e le 48 ore Settimanale	9%																																														
-In regime diurno in giorno di riposo	14%																																														
- In regime diurno in giorno festivo	19%																																														
- In regime notturno in giorno feriale	17%																																														
-In regime notturno in giorno di riposo	29%																																														
-In regime notturno in giorno festivo	24%																																														
	in caso di accredito del saldo positivo della banca delle ore compete una maggiorazione del 15%																																														
<b>Festività</b>	come da previsioni di Legge																																														
<b>Festività soppresse</b>	vedere Permessi Retribuiti																																														
<b>Permanenza massima passaggio cat. superiore</b>	qualora l'esercizio delle prevalentemente mansioni superiori si protragga oltre 6 mesi consecutivi, il dipendente dovrà essere inquadrato al livello superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per la sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto																																														

ASSENZE	<b>Malattia</b>	<p><b>Comporto:</b> 1. Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità compiuta: ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di 120 (centoventi) giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nell'arco del biennio stesso.</p> <p>2. Oltre 2 (due) anni di anzianità: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per 120 (centoventi) giorni solari, con l'incremento di 2 (due) giorni solari per ciascun mese lavorato oltre il biennio, ma con il limite massimo di 365 (trecentosessantacinque) giorni di prognosi complessiva, fermo restando che il computo va effettuato all'interno dell'arco temporale mobile di 5 (cinque) anni, decorrenti, a ritroso, dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi</p> <p><b>Trattamento Economico:</b> Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno di malattia compete un'integrazione della retribuzione a carico dell'azienda pari al 50%. Dal 4° al 20° giorno di malattia: integrazione aziendale pari al 25% della Retribuzione ; c) Dal 21° al 180° giorno di malattia: integrazione aziendale pari al 30% della Retribuzione</p>																																														
	<b>Infortunio</b>	<p>L'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l'anticipazione dell'indennità INAIL e una retribuzione o un'integrazione dell'indennità INAIL, nelle seguenti misure: <b>a.</b> il giorno dell'infortunio: sarà retribuito come fosse stato regolarmente lavorato; <b>b.</b> dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno: sarà retribuito con il 60% (sessanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che il lavoratore avrebbe dovuto effettuare, con esclusione delle voci correlate alla presenza; <b>c.</b> dal 4° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno: vi sarà un'integrazione pari al 25% (venticinque per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza; <b>d.</b> dal 91° (novantunesimo) giorno: vi sarà un'integrazione pari al 10% (dieci per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza</p>																																														
	<b>Maternità</b>	<p>L'Azienda è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% (venti per cento) per la tredicesima mensilità. Sono previste specifiche provvidenze per i lavoratori e le lavoratrici iscritte presso l'ente bilaterale ENBIC</p>																																														
	<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni																																														
	<b>Permessi</b>	nessuna particolarità																																														
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	nessuna particolarità																																														
	<b>Aspettative</b>	<p>il Lavoratore assente per malattia e infortunio, professionali o non professionali, che sia stato periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà richiedere per iscritto, prima del compiersi del periodo di comporto, un periodo di aspettativa non retribuita, che decorrerà dal compiersi del periodo di comporto stesso, della durata di 10 giorni solari per ogni anno integralmente lavorato, con un minimo di 30 giorni ed un massimo di 180 giorni solari</p>																																														
GESTIONE	<b>Prova</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Prova</th> <th>Recesso Azienda</th> <th>Preavviso Lavoratore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigenti Quadri, A1, A2</td> <td>180</td> <td>30</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>B1 e Op. Vendita di Gestionale</td> <td>150</td> <td>25</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. Vendita di 1a Cat.</td> <td>150</td> <td>25</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. di Vendita di 2a Cat.</td> <td>120</td> <td>20</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>C2 e Op. di Vendita di 3a Cat.</td> <td>90</td> <td>15</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>60</td> <td>10</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>30</td> <td>5</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> <p>la durata della prova e del recesso viene stabilita in giorni di calendario</p>				Livello	Prova	Recesso Azienda	Preavviso Lavoratore	Dirigenti Quadri, A1, A2	180	30	15	B1 e Op. Vendita di Gestionale	150	25	13	B2 e Op. Vendita di 1a Cat.	150	25	13	C1 e Op. di Vendita di 2a Cat.	120	20	10	C2 e Op. di Vendita di 3a Cat.	90	15	8	D1	60	10	5	D2	30	5	3											
	Livello	Prova	Recesso Azienda	Preavviso Lavoratore																																												
	Dirigenti Quadri, A1, A2	180	30	15																																												
	B1 e Op. Vendita di Gestionale	150	25	13																																												
	B2 e Op. Vendita di 1a Cat.	150	25	13																																												
	C1 e Op. di Vendita di 2a Cat.	120	20	10																																												
	C2 e Op. di Vendita di 3a Cat.	90	15	8																																												
	D1	60	10	5																																												
	D2	30	5	3																																												
	<b>Preavviso</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Fino a 5 anni di servizio</th> <th>Tra 5 e 10 anni di servizio</th> <th>Oltre 10 anni di servizio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigenti</td> <td>180</td> <td>210</td> <td>240</td> </tr> <tr> <td>Quadri</td> <td>120</td> <td>150</td> <td>180</td> </tr> <tr> <td>A1 e A2</td> <td>90</td> <td>120</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>B1 B2</td> <td>60</td> <td>90</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>Op di Vendita Gestionale</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Op. di Vendita di 1ª e 2ª Cat.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>C1</td> <td>45</td> <td>60</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>30</td> <td>45</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>(Op. di Vendita di 3ª Cat.)</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>D1,D2 e Lavoratori discontinui</td> <td>15</td> <td>20</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table> <p>il preavviso viene indicato in giorni di calendario</p>				Livello	Fino a 5 anni di servizio	Tra 5 e 10 anni di servizio	Oltre 10 anni di servizio	Dirigenti	180	210	240	Quadri	120	150	180	A1 e A2	90	120	150	B1 B2	60	90	120	Op di Vendita Gestionale				Op. di Vendita di 1ª e 2ª Cat.				C1	45	60	90	C2	30	45	60	(Op. di Vendita di 3ª Cat.)				D1,D2 e Lavoratori discontinui	15	20
Livello	Fino a 5 anni di servizio	Tra 5 e 10 anni di servizio	Oltre 10 anni di servizio																																													
Dirigenti	180	210	240																																													
Quadri	120	150	180																																													
A1 e A2	90	120	150																																													
B1 B2	60	90	120																																													
Op di Vendita Gestionale																																																
Op. di Vendita di 1ª e 2ª Cat.																																																
C1	45	60	90																																													
C2	30	45	60																																													
(Op. di Vendita di 3ª Cat.)																																																
D1,D2 e Lavoratori discontinui	15	20	30																																													
<b>Tirocinio</b>	<p>nel caso di Tirocinio a tempo pieno l'Azienda Ospitante riconoscerà al tirocinante un'indennità di frequenza o rimborso spese mensile pari a lordi euro 500,00 (Euro cinquecento/00), fermo restando la diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile. Nella stessa Impresa non si potranno effettuare due tirocini con il medesimo Tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento a livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi dei tirocini un intervallo di almeno 24 mesi</p>																																															
<b>Apprendistato</b>	<p>attivabile con lavoratori di età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni; l'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° (trentesimo) anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni). Il Contratto d'Apprendistato può essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della L. 53/2003 e dal D.lgs. 226/2005. Nei Contratti di apprendistato di durata superiore a mesi 12 gli Apprendisti hanno diritto all'iscrizione all'Ente Bilaterale (Enbic) e al Welfare Contrattuale</p> <p><b>Contratto di lavoro:</b> deve indicare: a) l'indicazione delle mansioni oggetto della qualifica; b) la durata del periodo d'Apprendistato; c) il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale; d) il rinvio al Piano Formativo Individuale (che dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente C.C.N.L., secondo lo schema in All. 3) e nella normativa regionale di settore; e) l'indicazione del monte ore annuo di formazione, che sarà suddiviso nel Piano Formativo, in ore "aula" e ore "affrancamento"; f) i riferimenti del Tutor aziendale</p> <p><b>Apprendistato Professionalizzante:</b> il Piano Formativo Individuale – dovrà essere elaborato dall'Azienda, in collaborazione con il Tutor, e dovrà essere sottoscritto dalle Parti (Datore di lavoro, Tutor e Apprendista) in sede d'instaurazione del rapporto di Apprendistato. Il percorso formativo, interno e/o esterno all'Azienda, teorico e/o pratico, dovrà essere personalizzato in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione. Ambiti Formativi nei quali l'Apprendista è in formazione: conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro; conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda; conoscenza e applicazione delle basi tecniche e commerciali, degli aspetti pratici, teorici e legali delle mansioni richieste; conoscenza e utilizzo delle procedure, degli strumenti, delle tecnologie e dei procedimenti di lavoro; conoscenza e utilizzo delle misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale; competenze trasversali, quali: i diritti e i doveri del Lavoratore, le fonti normative, il C.C.N.L. applicato, la comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro; la comunicazione in lingua straniera, l'utilizzo delle strumentazioni informatiche. <b>Limiti:</b> Da 0 a 2 Lavoratori qualificati (livello C2 o superiori) massimo 3 Apprendisti - Da 3 a 9</p>																																															

dipendenti, con almeno 3 Lavoratori qualificati massimo 1 Apprendista per ciascun Lavoratore qualificato - Oltre i 9 dipendenti, con almeno 3 Lavoratori qualificati 3 Apprendisti ogni 2 Lavoratori qualificati

**Formazione** La formazione teorica viene erogata preferibilmente dagli Organismi Formativi Bilaterali o, in subordine, dalle strutture convenzionate. In alternativa, la formazione può essere erogata dagli Organismi Regionali Convenzionati, sulla base dei programmi certificati dall'Ente Bilaterale. La formazione interna comprenderà sia quella "pratica" di spiegazione, istruzione e prove di utilizzo dei vari strumenti, programmi, processi e servizi necessari per lo svolgimento del lavoro, sia quella "teorica" sulle particolari normative che disciplinano il settore.

Inquadramento Finale	Formazione Teorica (ore)	Formazione pratica (ore)
A1	80	116
A2	64	116
Op. di Vendita Gestionale	64	116
B1	64	116
Op. di Vendita di 1ª Cat	64	116
B2	64	116
Op. di Vendita di 2ª Cat.	64	116
C1	48	112
C2	40	80
D1	40	80

**Prova:** La durata dovrà, fermo restando i limiti previsti dal CCNL, dovrà essere commisurata al livello finale di qualificazione dell'Apprendista. **Durata e Retribuzione.** La durata dell'Apprendistato non potrà essere inferiore a 6 (sei) o superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare Contratti di Apprendistato di durata fino a 60 (sessanta) mesi.

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo (Mesi)	Durata Secondo Periodo (Mesi)	Durata Totale (Mesi)
A1	18	18	36
A2	18	18	36
Op. di Vendita Gestionale	18	18	36
B1	18	18	36
Op. di Vendita di 1ª Cat	18	18	36
B2	18	18	36
Op. di Vendita di 2ª Cat.	18	18	36
C1	16	16	32
C2	15	15	30
D1	14	14	28

per la durata dell'apprendistato professionalizzante per figure professionali equiparabili a quelle dell'artigianato consultare le disposizioni specifiche previste dal CCNL

#### Retribuzioni dall'1.11.2021

Inquadramento Finale	Retribuzione Primo Periodo	Retribuzione Secondo Periodo
A1	1.521,80	1.711,80
A2	1.378,70	1.521,80
Op. di Vendita Gestionale	1.112,58	1.240,83
B1	1.236,20	1.378,70
Op. di Vendita di 1ª Cat	1.026,54	1.112,58
B2	1.140,60	1.236,20
Op. di Vendita di 2ª Cat.	821,23	923,88
C1	1.045,6	1.140,60
C2	950,00	1.045,60
D1	760,00	855,00

#### Retribuzioni dall'1.11.2022

Inquadramento Finale	Retribuzione Primo Periodo	Retribuzione Secondo Periodo
A1	1.571,60	1.767,60
A2	1.423,40	1.571,60
Op. di Vendita Gestionale	1.148,76	1.281,06
B1	1.276,40	1.423,40
Op. di Vendita di 1ª Cat	1.059,48	1.148,76
B2	1.177,20	1.276,40
Op. di Vendita di 2ª Cat.	847,58	953,53
C1	1.079,20	1.177,20
C2	980,00	1.079,20
D1	784,00	882,00

#### Retribuzioni dall'1.11.2023

Inquadramento Finale	Retribuzione Primo Periodo	Retribuzione Secondo Periodo
A1	1.621,40	1.823,40
A2	1.468,10	1.621,40
Op. di Vendita Gestionale	1.184,94	1.321,29
B1	1.316,60	1.468,10
Op. di Vendita di 1ª Cat	1.092,42	1.184,94
B2	1.213,80	1.316,60
Op. di Vendita di 2ª Cat.	873,936	983,18
C1	1.112,80	1.213,80
C2	1.010,00	1.112,80
D1	808,00	909,00

Retribuzioni dall'1.11.2024		
Inquadramento Finale	Retribuzione Primo Periodo	Retribuzione Secondo Periodo
A1	1.671,20	1.879,20
A2	1.512,80	1.671,20
Op. di Vendita Gestionale	1.221,80	1.361,52
B1	1.356,80	1.512,80
Op. di Vendita di 1ª Cat	1.125,36	1.221,12
B2	1.250,40	1.356,80
Op. di Vendita di 2ª Cat.	900,28	1.012,82
C1	1.146,40	1.250,40
C2	1.040,00	1.146,40
D1	832,00	936,00

le retribuzioni indicate, fatta salva la differente durata applicabile ai rispettivi periodi, sono applicabili anche per l'apprendistato professionalizzante per figure professionali equiparabili a quelle dell'artigianato

**Stagionalità:** lo svolgimento dell'Apprendistato può realizzarsi: a) in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque compiersi entro 60 (sessanta) mesi di calendario dalla data di prima assunzione; b) mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale

**Contratto intermittente**

il rapporto di lavoro intermittente può svolgersi a tempo determinato o indeterminato per le seguenti causali: **Oggettive: a)** per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, quali: servizi di portineria, guardiana, ricevimento ed accoglienza; servizi di sorveglianza; fattorino e addetto alla consegna corrispondenza e/o merci, con uso di normali mezzi di trasporto; servizi di pulizie, manutenzione, disinfestazione, derattizzazione; manutenzione del verde; raccolte stagionali; attività a carattere discontinuo; attività connesse a manifestazioni, promozioni o fiere; addetti ai Call Center; Promoter e Addetti al merchandising; dichiarazioni annuali; attività di inventario; attività a carattere discontinuo. informatizzazione del sistema o di documenti e loro archiviazione; altre ipotesi individuate dalla Contrattazione di Secondo livello tra le Parti aziendali; **b)** per lavori da rendersi nei fine settimana, nei periodi feriali (pasquali, estivi, natalizi). **Limiti:** Il Contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore entro il limite di 400 giornate di lavoro negli ultimi 36 mesi. **Contenuto del contratto:** il contratto deve indicare: la durata e le ipotesi, Oggettive o Soggettive, che consentono la stipulazione del Contratto; il luogo e i modi della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo; il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista la disponibilità, l'importo della relativa indennità; le forme e i modi con cui l'Azienda è legittimata a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché i sistemi di rilevazione della prestazione; i tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità (quando spettante); le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel Contratto. **Trattamento Economico:** Tutti i trattamenti economici dovranno essere riconosciuti ai lavoratori in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante riconoscimento della retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite. **Scatti di anzianità:** Il primo scatto matura dopo aver lavorato 3.806 ore (un biennio) ed il secondo, dopo altre 3.806 ore di effettivo lavoro, e così via per tutti gli Aumenti periodici di anzianità contrattualmente previsti (5 bienni). **Ferie:** il Lavoratore Intermittente matura 1:1903 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata. **Contribuzione Enbic:** Quota oraria di contribuzione a carico del datore di lavoro € 0,0347

Retribuzione onnicomprensiva oraria €	Livello D2	Livello D1	Livello C2	Livello C1
Rapporti a tempo determinato	8,7607	9,5823	10,4191	11,2731
Rapporti a tempo indeterminato	8,467	9,260	10,068	10,893
Scatti di anzianità	0,00841	0,00883	0,00904	0,00946
<b>Indennità di disponibilità</b>	<b>9,590</b>	<b>10,491</b>	<b>11,409</b>	<b>12,345</b>

**Contratto tempo determinato**

**Causali specifiche previste dalla contrattazione collettiva:** Attivabili fino al 30/09/2022 in caso di estensione del rapporto di lavoro a termine fino a 24 mesi; a) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo; b) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio aventi carattere straordinario od occasionale; c) quando l'assunzione avvenga per lavoratori con competenze specifiche, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda, che sia richiesta una durata contrattuale superiore ai 12 mesi. **Tredicesima:** Nei rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, la tredicesima mensilità potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Mensile Normale spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 14 (quattordici) giorni. Al termine del rapporto di lavoro vi sarà il saldo della tredicesima, solo se più favorevole al Lavoratore (si verifica quando nel corso dell'anno è intervenuto un aumento della Retribuzione Individuale Mensile). **Permessi:** È possibile corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo di permessi di 2,66 ore, in tal caso eventuali permessi concessi al lavoratore non potranno essere retribuiti. **Limiti quantitativi:** Salvo diverso Accordo Aziendale di Secondo livello, l'attivazione di rapporti di lavoro a termine dovrà essere conforme a specifiche previsioni. Ai fini del contingentamento, nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all'Indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale (quest'ultimi in proporzione all'indice di prestazione).

Descrizione dei motivi d'instaurazione del Tempo Determinato	Limite contratti a TD
Nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività operativamente autonome	Senza Limiti
Per imprese start-up innovative	Senza Limiti
Per specifici spettacoli, ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi	Senza Limiti
Per la sostituzione del Lavoratore assente	Senza Limiti
Per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni	Senza Limiti
Per la copertura dei servizi durante i Periodi Feriali e/o Festivi e/o nei Fine settimana;	50%
Nella fase di avvio di nuovi servizi	50%
Nel caso di acquisizioni o di cambio di appalto	50%
Per l'esecuzione di un'opera, appalto o servizio, definiti e predeterminati nel tempo	50%
Al fine d'incentivare la rioccupazione	50%
<b>Senza Ragioni specifiche, per la generalità dei Lavoratori.</b>	
1) Fino a 4 dipendenti in forza a tempo indeterminato	4 Contratti
2) Da 5 a 9 dipendenti in forza a tempo indeterminato	6 Contratti
3) Da 10 a 25 dipendenti in forza a tempo indeterminato	7 Contratti
4) Da 26 a 35 dipendenti in forza a tempo indeterminato	9 Contratti
5) Da 36 a 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato	12 Contratti
6) Oltre i 50 dipendenti in forza a tempo indeterminato	20%

GESTIONE	<b>Part time</b>	<p>tutti gli istituti normativi contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a Tempo ad eccezione dei contributi destinati alla Gestione Speciale dell'Enbic e del Welfare Contrattuale</p> <p><b>Supplementare:</b> il lavoro supplementare è obbligatorio se motivato da ragioni imprevedute, oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive oppure richiesto per intervenuta calamità, salvo comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che nei casi di impedimento per forza maggiore.</p> <p><b>Maggiorazione per Supplementare Prolungato*:</b> - *È la prestazione lavorativa richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro e in eccedenza ad esso</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;"><u>Maggiorazioni</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale</td> <td style="text-align: center;">25%</td> </tr> <tr> <td>- Oltre il 25% del normale orario mensile</td> <td style="text-align: center;">28%</td> </tr> <tr> <td>- In regime notturno in giorno feriale</td> <td style="text-align: center;">36%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Maggiorazione per Supplementare Spezzato*:</b> - È la prestazione lavorativa richiesta per un tempo superiore a 30 (trenta) minuti in modo non adiacente al normale orario ordinario di lavoro</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;"><u>Maggiorazioni</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-In regime diurno in giorno di riposo</td> <td style="text-align: center;">36%</td> </tr> <tr> <td>-In regime diurno in giorno festivo</td> <td style="text-align: center;">41%</td> </tr> <tr> <td>-In regime notturno in giorno feriale</td> <td style="text-align: center;">39%</td> </tr> <tr> <td>-In regime notturno in giorno di riposo</td> <td style="text-align: center;">41%</td> </tr> <tr> <td>-In regime notturno in giorno festivo</td> <td style="text-align: center;">46%</td> </tr> </tbody> </table> <p>le percentuali di maggiorazione sono già comprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti</p> <p><b>Clausole Elastiche:</b> a fronte di mutate esigenze aziendali, il datore di lavoro ha diritto di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nei limiti del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro, giornaliero o settimanale, concordato con il Lavoratore alle seguenti condizioni: a. dando un preavviso al Lavoratore di almeno 10 (dieci) giorni lavorativi; b. con il riconoscimento per le ore variate e nei soli primi 2 (due) mesi solari di variazione, di una maggiorazione della retribuzione del 5% (cinque per cento), a titolo di risarcimento dell'iniziale disagio causato dalla variazione stessa, maggiorazione già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R.</p> <p><b>Clausole Flessibili</b> a fronte di mutate esigenze aziendali, è contrattualmente previsto il diritto del Datore di lavoro di variare in aumento o in diminuzione la prestazione lavorativa ordinaria, nel rispetto del preavviso al Lavoratore di 10 (dieci) giorni lavorativi, entro il limite del 10% (dieci per cento) del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato. In caso di aumento, il Lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore richieste, la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R. Superati 6 (sei) mesi, in costanza di variazione dell'orario di lavoro, dovrà effettuarsi il Consolidamento. In caso di diminuzione dell'orario, le Parti concorderanno l'iscrizione a debito nella Banca delle Ore o la proporzionale temporanea riduzione della retribuzione (permesso non retribuito)</p>		<u>Maggiorazioni</u>	- Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	- Oltre il 25% del normale orario mensile	28%	- In regime notturno in giorno feriale	36%		<u>Maggiorazioni</u>	-In regime diurno in giorno di riposo	36%	-In regime diurno in giorno festivo	41%	-In regime notturno in giorno feriale	39%	-In regime notturno in giorno di riposo	41%	-In regime notturno in giorno festivo	46%
		<u>Maggiorazioni</u>																				
	- Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%																				
	- Oltre il 25% del normale orario mensile	28%																				
	- In regime notturno in giorno feriale	36%																				
	<u>Maggiorazioni</u>																					
-In regime diurno in giorno di riposo	36%																					
-In regime diurno in giorno festivo	41%																					
-In regime notturno in giorno feriale	39%																					
-In regime notturno in giorno di riposo	41%																					
-In regime notturno in giorno festivo	46%																					
<b>Lavoro domicilio</b>	nessuna previsione																					
<b>Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)</b>	<p>per la disciplina del <b>tempo determinato</b> e delle proroghe nel Contratto di Somministrazione si veda Contratto di lavoro a tempo determinato. Il Welfare Contrattuale, l'Assistenza sanitaria integrativa e per Caso morte/infortuni saranno dovute solo per i Contratti che prevedano attività presso l'utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 (dodici) mesi. In tal caso, al pari degli altri lavoratori, dovrà essere versata all'Enbic la contribuzione prevista</p> <p><b>Limiti di utilizzo:</b> limiti di utilizzo della somministrazione per singola unità produttiva:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;"><u>Da 0 a 2</u></th> <th style="text-align: center;"><u>Da 3 a 6</u></th> <th style="text-align: center;"><u>Oltre 6</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Numero dipendenti utilizzatore</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">25%*</td> </tr> <tr> <td>Numero massimo somministrati</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">25%*</td> </tr> </tbody> </table> <p>* dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto</p>		<u>Da 0 a 2</u>	<u>Da 3 a 6</u>	<u>Oltre 6</u>	Numero dipendenti utilizzatore	1	2	25%*	Numero massimo somministrati	1	2	25%*									
	<u>Da 0 a 2</u>	<u>Da 3 a 6</u>	<u>Oltre 6</u>																			
Numero dipendenti utilizzatore	1	2	25%*																			
Numero massimo somministrati	1	2	25%*																			
<b>Lavoro stagionale</b>	<p>la Contrattazione Aziendale di Secondo livello potrà individuare le attività con carattere stagionale</p> <p><b>Durata:</b> Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare gli 8 (otto) mesi nell'anno solare di durata massima complessiva del rapporto di lavoro a tempo determinato per motivi stagionali, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento e consegne. Nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato</p>																					
<b>Telelavoro</b>	<p>il Telelavoro può essere di quattro tipi: 1) domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore; 2) remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri, i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali; 3) misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda. Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Dipendenti subordinati e può svolgersi a tempo pieno o parziale ed essere a tempo determinato o indeterminato. Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità autonoma aziendale</p> <p><b>Formazione:</b> I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro. Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda sia per il Lavoratore</p> <p><b>Postazione:</b> La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Azienda</p> <p><b>Rimborsi</b> Il rimborso da parte dell'Azienda dei costi di esercizio sostenuti dal Telelavoratore ed analiticamente documentati può avvenire tramite "Nota spese" oppure tramite il rimborso dei costi forfettari</p> <p><b>Orario di Lavoro:</b> Il Telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro e non sono applicabili le norme previste dal D.Lgs. 66/2003 salvo che l'orario non sia cogente ed aziendale definito</p>																					
<b>Lavoro agile</b>	<p>il Lavoro Agile ha carattere volontario e può essere attivato in tutti in casi un cui la prestazione di lavoro sia compatibile con tale modalità di lavoro</p> <p><b>Accordo:</b> L'accordo può realizzarsi a tempo determinato o indeterminato, deve essere stipulato in forma scritta e deve prevedere la disciplina sull'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio dei poteri del Datore di lavoro, agli strumenti resi a disposizione ed utilizzati dal Lavoratore ed alle garanzie di sicurezza e riservatezza</p> <p><b>Contenuto dell'accordo:</b> obiettivi richiesti al Lavoratore; strumenti ed i modi di esercizio del potere di controllo del Datore di lavoro sulla prestazione resa; disciplina del lavoro applicabile alle prestazioni lavorative rese all'esterno dei locali aziendali; l'orario di lavoro, ed i tempi di riposo, nonché le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione, i modi di esercizio del potere direttivo; l'impegno del lavoratore agile a svolgere la prestazione lavorativa solo in luoghi dei quali sia in grado di verificare preventivamente l'idoneità lavorativa e garantire la conformità alle norme e condizioni di sicurezza e di igiene del lavoro, nonché il rispetto degli obblighi di riservatezza; - la previsione che in caso di anticipato ed immotivato recesso il lavoratore sia tenuto a restituire in buono stato gli strumenti consegnatigli; l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il Lavoratore Agile è esposto ed i riferimenti</p>																					



GESTIONE		<p>spazio-temporali ai fini del riconoscimento delle prestazioni in caso d'infortunio</p> <p><b>Recesso:</b> In caso di contratto a tempo indeterminato, dopo il superamento della clausola di durata minima, il recesso dal lavoro agile deve avvenire con un preavviso dovuto da entrambe le Parti, non inferiore a 30 giorni</p> <p><b>Formazione:</b> Al lavoratore agile è riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente ed alla periodica certificazione delle relative competenze</p> <p><b>Strumenti di lavoro:</b> Gli strumenti tecnologici necessari a rendere la prestazione sono forniti dal datore di lavoro, il quale ne cura la manutenzione ed il buon funzionamento</p> <p><b>Trattamento economico:</b> Il trattamento economico del lavoratore agile non sarà inferiore a quello applicato ai lavoratori che, all'interno dell'impresa, prestino la medesima quantità e qualità di lavoro, con la sola esclusione delle indennità connesse ai particolari modi di resa della prestazione</p>																																																																																				
	Condizioni d'ingresso	<p>al fine di favorire l'occupazione di lavoratori disoccupati privi dei requisiti anagrafici per l'attivazione del contratto di apprendistato, oppure, provi delle competenze inerenti alle mansioni richieste è prevista l'attivazione di un contratto d'assunzione con "<b>Condizioni d'ingresso</b>" che preveda, nel periodo iniziale di formazione, l'inquadramento al livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni che saranno effettuate. L'attivazione di tale specifica forma contrattuale è subordinata ad una specifica richiesta di conformità all'Ente Bilaterale di Categoria.</p> <p><b>Livelli iniziali, di approdo e durata della formazione nelle Condizioni d'Ingresso:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Mesi di Durata Complessiva di Formazione</th> <th>Livello di Approdo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro</td> <td>36</td> <td>Dirigente</td> </tr> <tr> <td>A1</td> <td>30</td> <td>Quadro</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>24</td> <td>A1</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>24</td> <td>A2</td> </tr> <tr> <td>B2 e Op. di Vendita di 1ª Cat</td> <td>18</td> <td>B1 e Op. Gestionale</td> </tr> <tr> <td>C1 e Op. di Vendita 2ª Cat.</td> <td>18</td> <td>B2 e Op. di Vendita 1ª Cat</td> </tr> <tr> <td>C2 e Op. Vend. 3ª Cat. 4</td> <td>18</td> <td>C1 e Op. di Vendita 2ª Cat.</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>12</td> <td>C2</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>12</td> <td>D1</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Mesi di Durata Complessiva di Formazione	Livello di Approdo	Quadro	36	Dirigente	A1	30	Quadro	A2	24	A1	B1	24	A2	B2 e Op. di Vendita di 1ª Cat	18	B1 e Op. Gestionale	C1 e Op. di Vendita 2ª Cat.	18	B2 e Op. di Vendita 1ª Cat	C2 e Op. Vend. 3ª Cat. 4	18	C1 e Op. di Vendita 2ª Cat.	D1	12	C2	D2	12	D1																																																						
	Livello	Mesi di Durata Complessiva di Formazione	Livello di Approdo																																																																																			
	Quadro	36	Dirigente																																																																																			
A1	30	Quadro																																																																																				
A2	24	A1																																																																																				
B1	24	A2																																																																																				
B2 e Op. di Vendita di 1ª Cat	18	B1 e Op. Gestionale																																																																																				
C1 e Op. di Vendita 2ª Cat.	18	B2 e Op. di Vendita 1ª Cat																																																																																				
C2 e Op. Vend. 3ª Cat. 4	18	C1 e Op. di Vendita 2ª Cat.																																																																																				
D1	12	C2																																																																																				
D2	12	D1																																																																																				
Patto di prova per mansioni superiori	<p>l'azienda e il lavoratore possono concordare un iter di ingresso alle mansioni superiori omogenee, che preveda un'iniziale libera reversibilità alle condizioni ex ante durante il "Patto di cova per mansioni superiori d'area omogenea". L'acquisizione del livello superiore diventerà definitiva solo al positivo compiersi del Patto di prova previsto per la mansione superiore. La durata del Patto di prova, per qualsiasi mansione superiore, è fissata in mesi 6 di effettivo lavoro e dovrà risultare da atto scritto. Durante la mobilità verticale in patto di prova il Lavoratore permane nell'inquadramento con la retribuzione del livello di partenza. Con il decorso positivo del superamento del Patto di prova, la retribuzione e il livello d'inquadramento saranno quelli contrattualmente previsti per la mansione superiore</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello iniziale</th> <th>Durata patto di prova (in mesi)</th> <th>Livello di approdo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro</td> <td>6</td> <td>Dirigente</td> </tr> <tr> <td>A1</td> <td>6</td> <td>Quadro</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>6</td> <td>A1</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>6</td> <td>A2</td> </tr> <tr> <td>Op. di Vendita di 1ª Cat</td> <td>5</td> <td>B1</td> </tr> <tr> <td>B2</td> <td>5</td> <td>Op. di Vendita di 1ª Cat</td> </tr> <tr> <td>Op. di Vendita di 2a Cat.</td> <td>5</td> <td>B2</td> </tr> <tr> <td>C1</td> <td>5</td> <td>Op. di Vendita di 2a Cat.</td> </tr> <tr> <td>Op. Vend. 3ª Cat. 4</td> <td>8</td> <td>C1</td> </tr> <tr> <td>C2</td> <td>4</td> <td>Op. Vend. 3ª Cat. 4</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>3</td> <td>C2</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>2</td> <td>D1</td> </tr> </tbody> </table>	Livello iniziale	Durata patto di prova (in mesi)	Livello di approdo	Quadro	6	Dirigente	A1	6	Quadro	A2	6	A1	B1	6	A2	Op. di Vendita di 1ª Cat	5	B1	B2	5	Op. di Vendita di 1ª Cat	Op. di Vendita di 2a Cat.	5	B2	C1	5	Op. di Vendita di 2a Cat.	Op. Vend. 3ª Cat. 4	8	C1	C2	4	Op. Vend. 3ª Cat. 4	D1	3	C2	D2	2	D1																																														
Livello iniziale	Durata patto di prova (in mesi)	Livello di approdo																																																																																				
Quadro	6	Dirigente																																																																																				
A1	6	Quadro																																																																																				
A2	6	A1																																																																																				
B1	6	A2																																																																																				
Op. di Vendita di 1ª Cat	5	B1																																																																																				
B2	5	Op. di Vendita di 1ª Cat																																																																																				
Op. di Vendita di 2a Cat.	5	B2																																																																																				
C1	5	Op. di Vendita di 2a Cat.																																																																																				
Op. Vend. 3ª Cat. 4	8	C1																																																																																				
C2	4	Op. Vend. 3ª Cat. 4																																																																																				
D1	3	C2																																																																																				
D2	2	D1																																																																																				
Viaggiatori e piazzisti	nessuna previsione																																																																																					
Collocamento	nessuna particolarità																																																																																					
Formazione continua	il costo delle ore di formazione, interna o esterna, resta a carico dell'azienda che riconosce permessi ai lavoratori nel limite di un terzo della retribuzione mensile																																																																																					
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	il Datore accrediterà al Fondo scelto, il T.F.R. maturato alle scadenze previste, oltre ad una quota aggiuntiva aziendale pari all' 1% della retribuzione																																																																																				
	Assistenza integrativa Ente Bilaterale	<p>riconosciuta tramite l'ente bilaterale</p> <p><b>ENBIC</b> – Ente bilaterale confederale - Costo iscrizione Azienda € 60,00</p> <p><b>Contribuzione:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Gestione Ordinaria</th> <th colspan="2">Gestione Speciale</th> </tr> <tr> <th>Mese</th> <th>Anno</th> <th>Mese</th> <th>Anno</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="5"><i>Generalità Rapporti di Lavoro</i></td> </tr> <tr> <td>a carico dell'azienda</td> <td>7,5</td> <td>90,00</td> <td>14,00</td> <td>168,00</td> </tr> <tr> <td>a carico del lavoratore</td> <td>1,5</td> <td>18,00</td> <td>1,00</td> <td>12,00</td> </tr> <tr> <td colspan="5"><i>Quadri</i></td> </tr> <tr> <td>a carico dell'azienda</td> <td>7,5</td> <td>90,00</td> <td>1,67</td> <td>40,67</td> </tr> <tr> <td>a carico del lavoratore</td> <td>1,5</td> <td>18,00</td> <td>12,00</td> <td>488,04</td> </tr> <tr> <td colspan="5"><i>Dirigenti</i></td> </tr> <tr> <td>a carico dell'azienda</td> <td>7,5</td> <td>90,00</td> <td>5,00</td> <td>77,50</td> </tr> <tr> <td>a carico del lavoratore</td> <td>1,5</td> <td>18,00</td> <td>60,00</td> <td>930,00</td> </tr> <tr> <td colspan="5"><i>Tempo determinato inferiore a 12 mesi</i></td> </tr> <tr> <td>carico dell'azienda</td> <td>4,5</td> <td>54,00</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>a carico del lavoratore</td> <td>1,5</td> <td>18,00</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td colspan="5"><i>Lavoratori con orario inferiore a 16 ore settimanali</i></td> </tr> <tr> <td>dell'azienda</td> <td>7,5</td> <td>90,00</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>a carico del lavoratore</td> <td>1,5</td> <td>18,00</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Elemento Perequativo</b> - solo per i Lavoratori ai quali non competono le prestazioni della "Gestione Speciale" deve essere corrisposto un Elemento Perequativo Sostitutivo in quota oraria di lordi euro 0,2023 per ogni ora ordinaria lavorata</p>		Gestione Ordinaria		Gestione Speciale		Mese	Anno	Mese	Anno	<i>Generalità Rapporti di Lavoro</i>					a carico dell'azienda	7,5	90,00	14,00	168,00	a carico del lavoratore	1,5	18,00	1,00	12,00	<i>Quadri</i>					a carico dell'azienda	7,5	90,00	1,67	40,67	a carico del lavoratore	1,5	18,00	12,00	488,04	<i>Dirigenti</i>					a carico dell'azienda	7,5	90,00	5,00	77,50	a carico del lavoratore	1,5	18,00	60,00	930,00	<i>Tempo determinato inferiore a 12 mesi</i>					carico dell'azienda	4,5	54,00	-	-	a carico del lavoratore	1,5	18,00	-	-	<i>Lavoratori con orario inferiore a 16 ore settimanali</i>					dell'azienda	7,5	90,00	-	-	a carico del lavoratore	1,5	18,00	-	-
		Gestione Ordinaria		Gestione Speciale																																																																																		
Mese		Anno	Mese	Anno																																																																																		
<i>Generalità Rapporti di Lavoro</i>																																																																																						
a carico dell'azienda	7,5	90,00	14,00	168,00																																																																																		
a carico del lavoratore	1,5	18,00	1,00	12,00																																																																																		
<i>Quadri</i>																																																																																						
a carico dell'azienda	7,5	90,00	1,67	40,67																																																																																		
a carico del lavoratore	1,5	18,00	12,00	488,04																																																																																		
<i>Dirigenti</i>																																																																																						
a carico dell'azienda	7,5	90,00	5,00	77,50																																																																																		
a carico del lavoratore	1,5	18,00	60,00	930,00																																																																																		
<i>Tempo determinato inferiore a 12 mesi</i>																																																																																						
carico dell'azienda	4,5	54,00	-	-																																																																																		
a carico del lavoratore	1,5	18,00	-	-																																																																																		
<i>Lavoratori con orario inferiore a 16 ore settimanali</i>																																																																																						
dell'azienda	7,5	90,00	-	-																																																																																		
a carico del lavoratore	1,5	18,00	-	-																																																																																		

<b>PREVIDENZA ASSISTENZA</b>	<b>Polizze vita</b>	polizza da attivare a tutti i lavoratori tramite ENBIC per i casi di morte per malattia e per infortunio, a qualsiasi causa
	<b>Polizze infortuni</b>	riconosciuta tramite l'Ente Bilaterale Confederale
	<b>Assistenza Contrattuale</b>	totalmente a carico dell'azienda nella misura dello 0,5% (zero virgola cinque percento) dell'Imponibile Previdenziale di ogni Lavoratore
	<b>Responsabilità Civile</b>	ai lavoratori Quadri e Dirigenti dev'essere riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di almeno euro 150.000,00 per i Quadri ed euro 300.000,00 per i Dirigenti (cinquantamila Euro) per evento e per anno. L'Azienda è altresì tenuta ad assicurare i Quadri e dirigenti contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni, con massimale di almeno euro 300.000,00 (trecentomila Euro)