

Telecomunicazioni

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Assotelecomunicazioni-Asstel, Sic-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	12.11.2020	12.11.2020	31.12.2022	31.12.2022	-

Liv.	Par.	Qualifiche	ERS ¹			
			1.4.2021	1.12.2021	1.4.2022	1.10.2022
Q e 7	228	Quadri – Impiegati direttivi	26,15	34,39	46,75	54,99
6	202,76	Impiegati di concetto	23,29	30,62	41,61	48,94
5S	173,73	Impiegati di concetto	19,89	26,17	35,59	41,86
5	166	Impiegati di concetto	19,00	25,00	34,00	40,00
4	149,65	Impiegati di concetto – Operai specializzati	17,12	22,53	30,64	36,05
3 ¹	134	Impiegati d'ordine – Operai specializzati	15,53	20,37	27,64	32,48
2	118	Impiegati d'ordine – Operai specializzati	13,73	18,00	24,40	28,65
1	100	Operai comuni	11,63	15,24	20,66	24,28

¹Valore comprensivo dell'Elemento Retributivo Separato.

Le Parti convengono, limitatamente ai passaggi dal 1° al 2° livello e dal 2° al 3° livello e nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico produttive delle aziende, la seguente disciplina: **a.** i lavoratori assunti con compiti propri del 1° livello conseguiranno, in relazione alla professionalità acquisita, il 2° livello dopo 18 mesi di effettivo servizio; **b.** i lavoratori assunti con compiti propri del 2° livello conseguiranno, in relazione alla professionalità acquisita, il 3° livello dopo 36 mesi di effettivo servizio.

Riepilogo trattamenti economici							
Liv.	Par.	Par. ¹	Qualifiche	Retribuzione contrattuale			
				1.4.2021 (*)	1.12.2021 (*)	1.4.2022 (*)	1.10.2022 (*)
Q e 7	222	228	Quadri – Impiegati direttivi	2.314,61	2.340,60	2.379,58	2.405,57
6	198	202,76	Impiegati di concetto	2.115,73	2.138,47	2.172,57	2.195,30
5S	168,51	173,73	Impiegati di concetto	1.878,76	1.899,67	1.931,03	1.951,95
5	161	166	Impiegati di concetto	1.818,73	1.838,73	1.868,73	1.888,73
4	145	149,65	Impiegati di concetto – Operai specializzati	1.688,74	1.706,76	1.733,78	1.751,80
3 ¹	133	134	Impiegati d'ordine – Operai specializzati	1.581,68	1.593,27	1.610,67	1.622,26
2	118	118	Impiegati d'ordine – Operai specializzati	1.458,41	1.467,28	1.480,57	1.489,43
1	100	100	Operai comuni	1.313,48	1.320,89	1.332,01	1.339,44

¹ Nuovi parametri a decorrere dall'1.4.2021.

(*) Tali importi sono dati dalla somma di: minimo, EDR, contingenza, Elemento Retributivo di Settore.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI						
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	Elemento retributivo	
€ 10,33	€ 98,13 ¹				€ 59,39, liv. 7	

¹ Lorde mensili comprensive dell'elemento retributivo previsto per i lavoratori inquadrati nel liv. 7.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale ¹
13	26	173	40 ore distribuite su 5 o 6 giorni ²

¹ Ai sensi dell'art. 4, c. 4, del D.Lgs. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.

² L'azienda può stabilire, per predefiniti periodi temporali, diverse modalità di collocazione della prestazione. Per le ore di lavoro non coincidenti con la collocazione ordinaria, verrà corrisposta una maggiorazione del 15% della retribuzione.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
RETRIBUTIVI	Una tantum le imprese il cui esercizio sociale si chiude nel mese di dicembre, erogheranno, con le competenze del mese di febbraio 2021, un importo lordo pari ad € 450,00, indifferenziato per livello, ai lavoratori a tempo indeterminato con anzianità di servizio, a tutti gli effetti riconosciuta, superiore a 12 mesi, in forza nel mese di erogazione. Per le imprese che svolgono attività di CRM/BPO, l'importo viene erogato con le seguenti modalità: € 225,00 con le competenze del mese di febbraio 2021; € 225,00 trascorsi 12 mesi dalla prima erogazione. Le imprese il cui esercizio sociale si chiude nel mese di marzo erogheranno, con le competenze del mese di aprile 2021, un importo lordo pari ad € 450,00, indifferenziato per livello, ai lavoratori a tempo indeterminato con anzianità di servizio a tutti gli effetti riconosciuta, superiore a 12 mesi, in forza nel mese di erogazione. Per le imprese che svolgono attività di CRM/BPO, l'importo viene erogato con le seguenti modalità: € 225,00 con le competenze del mese di aprile 2021; € 225,00 trascorsi 12 mesi dalla prima erogazione. Tale importo è riproporzionato per i lavoratori part time, è escluso dalla base di calcolo del TFR ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi
	Premi aziendali e di risultato premio di risultato: è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti pertanto avrà caratteristica di non determinabilità a priori e anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti. <i>Elemento di garanzia retributiva</i> - a decorrere dal 2011, ai dipendenti assunti a tempo indeterminato in forza nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato e che non abbiano percepito, nel corso dell'anno precedente, altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione, oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, sarà riconosciuto un importo annuo pari ad € 260,00 lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal Ccnl. Il trattamento viene erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di aprile ed è corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati dal lavoratore nell'anno precedente. A livello aziendale, possono essere valutate le modalità per riconoscere l'elemento di garanzia retributiva anche ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato. Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico-produttiva; in caso di ricorso a misure di integrazione salariale ordinaria, il suddetto adempimento non sarà dovuto laddove l'intervento di integrazione salariale si prolunghi oltre le 13 settimane effettive nell'anno che interessi almeno il 20% del personale

RETRIBUTIVI	Welfare	a decorrere dall'1.7.2018 le Aziende attiveranno a beneficio dei lavoratori dipendenti strumenti di Welfare esigibili fino a totale concorrenza di € 120,00. Tale misura sarà riconosciuta solo per l'anno 2018. Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, non in prova, in forza alla data del 1.7.2018, assunti: a. Con contratto a tempo indeterminato; b. Con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso dell'anno 2018. Sono esclusi di lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1.7.2018 – 31.12.2018. Il suddetto valore è riproporzionato per il personale con contratto a tempo parziale ed è comprensivo esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'Azienda. In materia di welfare le Aziende individueranno una gamma di beni e servizi coerenti con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della vita personale e familiare privilegiando quelli con le finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria. I lavoratori potranno comunque destinare la suddetta somma al Fondo Telemaco secondo le modalità previste dal Fondo stesso, fermo restando che il costo a carico Azienda non può in ogni caso superare la somma di € 120,00.																																															
	Indennità trasferta	rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti all'utilizzo dei mezzi normali di trasporto, nonché delle spese di vitto e alloggio, ovvero corresponsione di una indennità di trasferta giornaliera (diaria)																																															
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima																																															
	Tredicesima	1 mensilità da corrispondere in occasione del Natale																																															
	Quattordicesima	non prevista																																															
	Altre mensilità aggiuntive	non previste																																															
	Scatti anzianità	7 biennali in cifra fissa: € 30,73, liv. 7; € 28,10, liv. 6; € 25,56, liv. 5; € 24,38, liv. 4; € 23,24, liv. 3; € 21,54, liv. 2																																															
	Anzianità convenzionale	non prevista																																															
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	sono ammessi per un periodo non superiore a 250 ore annuali. <i>Maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario:</i>																																															
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th><u>Lavoratori a turni avvicendati</u></th> <th><u>Restante personale</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. straordinario diurno prime 2 ore</td> <td>25%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>b. straordinario diurno ore successive alle prime due nella stessa giornata</td> <td>30%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>c. straordinario festivo</td> <td>55%</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>d. straordinario festivo con riposo compensativo</td> <td>35%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>e. straordinario notturno prime 2 ore</td> <td>40%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>f. straordinario notturno ore successive</td> <td>45%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>g. straordinario notturno festivo</td> <td>65%</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>h. straordinario notturno festivo con riposo compensativo</td> <td>50%</td> <td>55%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th><u>Lavoratori a turni avvicendati</u></th> <th><u>Restante personale</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. lavoro festivo</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>b. lavoro festivo con riposo compensativo</td> <td>15%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>c. lavoro notturno</td> <td>15%</td> <td>32%</td> </tr> <tr> <td>d. lavoro notturno con riposo compensativo</td> <td>20%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>e. lavoro notturno e festivo</td> <td>55%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>f. lavoro notturno festivo con riposo compensativo</td> <td>50%</td> <td>55%</td> </tr> </tbody> </table> <p>al personale con funzioni direttive inquadrato nei liv. 6 e 7 non spetta il compenso per le prestazioni eccedenti l'orario normale contrattuale. Banca ore - Le parti convengono di confermare l'istituzione della banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate. Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, computata sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo</p>		<u>Lavoratori a turni avvicendati</u>	<u>Restante personale</u>	a. straordinario diurno prime 2 ore	25%	25%	b. straordinario diurno ore successive alle prime due nella stessa giornata	30%	30%	c. straordinario festivo	55%	55%	d. straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%	e. straordinario notturno prime 2 ore	40%	50%	f. straordinario notturno ore successive	45%	50%	g. straordinario notturno festivo	65%	75%	h. straordinario notturno festivo con riposo compensativo	50%	55%		<u>Lavoratori a turni avvicendati</u>	<u>Restante personale</u>	a. lavoro festivo	50%	50%	b. lavoro festivo con riposo compensativo	15%	15%	c. lavoro notturno	15%	32%	d. lavoro notturno con riposo compensativo	20%	20%	e. lavoro notturno e festivo	55%	60%	f. lavoro notturno festivo con riposo compensativo	50%
	<u>Lavoratori a turni avvicendati</u>	<u>Restante personale</u>																																															
a. straordinario diurno prime 2 ore	25%	25%																																															
b. straordinario diurno ore successive alle prime due nella stessa giornata	30%	30%																																															
c. straordinario festivo	55%	55%																																															
d. straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%																																															
e. straordinario notturno prime 2 ore	40%	50%																																															
f. straordinario notturno ore successive	45%	50%																																															
g. straordinario notturno festivo	65%	75%																																															
h. straordinario notturno festivo con riposo compensativo	50%	55%																																															
	<u>Lavoratori a turni avvicendati</u>	<u>Restante personale</u>																																															
a. lavoro festivo	50%	50%																																															
b. lavoro festivo con riposo compensativo	15%	15%																																															
c. lavoro notturno	15%	32%																																															
d. lavoro notturno con riposo compensativo	20%	20%																																															
e. lavoro notturno e festivo	55%	60%																																															
f. lavoro notturno festivo con riposo compensativo	50%	55%																																															
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del Ccnl. Detta contrattazione ha inoltre la funzione di negoziare erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, nonché maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa (vedi premi aziendali e di risultato). Gli accordi aziendali hanno durata triennale																																																
Indennità	a. per le ore non coincidenti con la collocazione ordinaria viene corrisposta una maggiorazione del 10%; b. di reperibilità: le aziende riconosceranno trattamenti retributivi specifici differenziati tra il trattamento di disponibilità e quello di intervento, secondo le modalità definite a livello aziendale; c. di trasferimento: i trasferimenti individuali può essere disposto per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, e deve essere comunicato per iscritto al lavoratore con un preavviso non inferiore a 20 giorni. La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti verso Comuni appartenenti alla stessa provincia o a province limitrofe, qualora detti trasferimenti intervengano entro un raggio chilometrico pari a 25 km dalla sede, dallo stabilimento, o cantiere di pertinenza																																																
Mansioni discontinue	non previste																																																
Cottimo, magg. garantita	non regolamentato																																																
Erogazione TFR	nessuna particolarità																																																
Vitto e alloggio	non regolamentati																																																
ORARIO	Ferie	4 settimane corrispondenti a 24 giorni lavorativi. Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi. I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni avranno diritto ad un ulteriore giorno. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno. Le ferie devono normalmente essere godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo feriale deve essere goduto per un periodo non inferiore a 2 settimane consecutive su richiesta del lavoratore. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze produttive, potrà essere concessa la fruizione dei residui di ferie entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di spettanza. In caso di eccezionali esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio, le eventuali ferie residue fino alle 4 settimane saranno fruiti entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione																																															
	Permessi retribuiti	a. ai componenti delle RSU, per l'espletamento del loro mandato, secondo le norme di legge; b. 24 ore trimestrali, ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e regionali/territoriali, per il disimpegno delle loro funzioni; c. studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti la sessione di esami. I lavoratori universitari, in aggiunta ai permessi coincidenti con i giorni di esame, hanno diritto a 9 giorni lavorativi complessivi in ragione d'anno civile (1.01 – 31.12). Diritto allo studio: 150 ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno.																																															

ORARIO		I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dal lavoro per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% del totale del personale in forza; d. 8 ore annue retribuite, per assemblee dei lavoratori, nelle imprese con almeno 10 dipendenti; e. 3 giorni retribuiti all'anno nel caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore, nonché in caso di ricovero del figlio minore di 14 anni, con relativo certificato medico															
	Riduzione orario	72 ore in ragione d'anno per i lavoratori giornalieri. Per i lavoratori addetti a turni avvicendati che prestano la propria attività in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, sarà inoltre riconosciuto, a decorrere dall'1.1.2004, un ulteriore permesso di 8 ore. I lavoratori potranno fruire di tali permessi per gruppi di ore non inferiori a 2. La fruizione di detti permessi avverrà previa richiesta da effettuarsi almeno 20 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui non sia rispettato il preavviso di 20 giorni, la fruizione avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza superiore ad un tetto compreso tra l'8,5% e l'11,5% dei lavoratori normalmente impiegati nel turno. I permessi eccezionalmente non fruiti entro l'anno di maturazione, ove il lavoratore non ne chieda la monetizzazione anno per anno, confluiscono, a decorrere dall'1.1.2010, in un apposito Conto ore individuale denominato "Banca ore" per un ulteriore periodo di 18 mesi. In caso di esigenze connesse a situazioni di difficoltà aziendale di carattere economico e/o produttivo, previo esame con le RSU, l'azienda potrà disporre la fruizione di detti permessi residui. Al termine di tale periodo le ore eventualmente ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza															
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11, trattamento domenicale. Qualora una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa ovvero ragguagliata a 1/6 dell'orario settimanale normale per i lavoratori non retribuiti in misura fissa															
	Festività sopresse	4 giorni di permesso individuale retribuito in sostituzione delle festività sopresse nel corso di ciascun anno															
	Flessibilità orario contrattuale	la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco di ciascun semestre con i limiti massimi di 48 ore settimanali e 12 ore giornaliere e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. Nell'ambito della flessibilità, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Per le prestazioni eventualmente eccedenti le 45 ore settimanali sarà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva del 15%															
	Permanenza massima passaggio cat. superiore Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità i lavoratori che disimpegnino, non continuativamente, mansioni di livello superiore hanno diritto al passaggio a detto livello superiore purché la somma dei singoli periodi, nell'arco massimo di 3 anni, raggiunga 9 mesi per il passaggio al 6° livello professionale e 6 mesi per il passaggio agli altri livelli professionali. L'esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di livello, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni. Al lavoratore comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a livello superiore a quello di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un compenso non inferiore alla differenza tra la sua normale retribuzione e la retribuzione minima contrattuale del livello superiore															
ASSENZE	Malattia	conservazione del posto e corresponsione della retribuzione pari a: a. 180 giorni di calendario ad intera retribuzione; b. 185 giorni di calendario al 50% della retribuzione. Dalla suddetta retribuzione viene dedotto quanto il lavoratore ha diritto a percepire dagli istituti previdenziali. Qualora i suddetti periodi vengano superati a causa di un evento morboso continuativo caratterizzato da un'assenza ininterrotta, o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi, il periodo di conservazione del posto ed il relativo trattamento retributivo sono prolungati fino ad un massimo di 120 giorni di calendario. A fronte di gravi patologie che richiedano il ricorso a terapie salvavita, l'azienda, dietro presentazione di idonea certificazione, riconoscerà, alla scadenza del periodo massimo di conservazione del posto, un ulteriore periodo di conservazione del posto di lavoro pari a 120 giorni di calendario, al 50% della retribuzione. In ogni caso, ove si verificano più assenze per malattia, i trattamenti di cui sopra si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nel periodo di tre anni precedente ogni nuovo ultimo episodio morboso															
	Infortunio	il lavoratore, in caso di infortunio sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore. Nei casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale, il lavoratore non in prova assunto con contratto a tempo indeterminato ha diritto, per l'intero periodo di assenza come sopra determinato, al trattamento economico nelle misure e per i periodi fissati per la malattia con deduzione di quanto l'Istituto assicuratore dovesse eventualmente corrispondergli direttamente															
	Maternità Congedo matrimoniale	integrazione indennità Inps al 100% della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria 15 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione, da fruire, di norma, entro 30 giorni dal matrimonio. La richiesta di congedo deve essere avanzata con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio															
	Permessi	a. permessi di breve durata al lavoratore che ne faccia richiesta per giustificati motivi; b. 160 ore annue non retribuite, ai lavoratori studenti che abbiano meno di 5 anni di anzianità aziendale															
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG Aspettative	nessuna particolarità a. per malattia, al termine del periodo di comporto, per un periodo massimo di 18 mesi. In caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita, un ulteriore periodo di conservazione del posto pari a 120 giorni di calendario, al 50% della retribuzione; b. congedo continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, per gravi motivi familiari; c. congedo per la formazione, continuativo o frazionabile, pari a 11 mesi da fruire nell'arco dell'intera vita lavorativa															
	Prova	a. non superiore a 6 mesi, liv. 7, 6 e 5; b. non superiore a 3 mesi, altri livelli. È ammessa la protrazione della prova solo in caso di assenza dovuta a malattia o infortunio															
	Preavviso	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. 1, 2, 3 e 4</th> <th>Liv. 5</th> <th>Liv. 6 e 7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>1 mese</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>2 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>2 mesi 1/2</td> <td>4 mesi</td> </tr> </tbody> </table> i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese	Anzianità	Liv. 1, 2, 3 e 4	Liv. 5	Liv. 6 e 7	fino a 5 anni	1 mese	1 mese 1/2	2 mesi	da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	2 mesi	3 mesi	oltre 10 anni	2 mesi	2 mesi 1/2
Anzianità	Liv. 1, 2, 3 e 4	Liv. 5	Liv. 6 e 7														
fino a 5 anni	1 mese	1 mese 1/2	2 mesi														
da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	2 mesi	3 mesi														
oltre 10 anni	2 mesi	2 mesi 1/2	4 mesi														
GESTIONE	Tirocinio	non regolamentato															
	Apprendistato	Apprendistato - D.Lgs. 81/2015 – a. Prova: massimo 6 mesi per i livelli 5°, 6° e 7°; massimo 3 mesi per i restanti livelli; b. Recesso: preavviso di 15 giorni, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del C.C.; c. Sospensione involontaria: in caso di malattia, infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento.															

GESTIONE	<p><i>Apprendistato professionalizzante</i> – a. Limiti di età: possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005; b. Durata: 36 mesi; 1° periodo, 18 mesi; 2° periodo, 18 mesi; c. Inquadramento: 1° periodo, 2 livelli sotto quello di destinazione finale; 2° periodo, un livello sotto quello di destinazione finale. I lavoratori in possesso di laurea conseguono il livello di destinazione finale decorsi 30 mesi di apprendistato. Gli apprendisti con destinazione finale al 3° livello saranno inizialmente inquadrati al 2° livello. d. Percentuale di conferma: il datore di lavoro potrà assumere nuovi apprendisti a patto che, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, abbia mantenuto in servizio almeno il 70% dei dipendenti assunti con contratto di apprendistato. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti. Si considerano mantenuti in servizio i soggetti nei confronti dei quali il datore di lavoro non abbia operato il recesso al termine del periodo di apprendistato. Qualora non sia rispettata la suddetta percentuale, è comunque consentita l'assunzione di un numero di apprendisti pari a quelli già confermati più uno, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. e. Sfera di applicazione: il contratto di apprendistato può prevedere il raggiungimento di una qualificazione specialistico/gestionale con inquadramento, al termine del periodo di formazione, ai livelli 5°, 6° e 7°, ovvero il raggiungimento di una qualificazione tecnico/operativa con inquadramento, al termine del contratto, ai livelli 3° e 4°; f. 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 che non sia intercorso, tra un contratto e l'altro, un periodo di tempo superiore a 12 mesi. g. Formazione: la formazione professionalizzante non sarà inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico) con la possibilità di essere integrata dall'offerta formativa pubblica se esistente. La formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali è relativa ad un monte ore complessivo di 120 ore nel triennio. h. Retribuzioni</p>																																																																																																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1.7.2018 (**)</th> <th>1.4.2021 (*)</th> <th>1.12.2021 (*)</th> <th>1.4.2022 (*)</th> <th>1.10.2022 (*)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Livello 7</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 18 mesi</td> <td>1.847,40</td> <td>1.878,76</td> <td>1.899,67</td> <td>1.931,03</td> <td>1.951,95</td> </tr> <tr> <td>Successivi 18 mesi</td> <td>2.081,63</td> <td>2.115,73</td> <td>2.138,47</td> <td>2.172,57</td> <td>2.195,30</td> </tr> <tr> <td>Livello 6</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 18 mesi</td> <td>1.661,72</td> <td>1.688,74</td> <td>1.706,76</td> <td>1.733,78</td> <td>1.751,80</td> </tr> <tr> <td>Successivi 18 mesi</td> <td>1.847,40</td> <td>1.878,76</td> <td>1.899,67</td> <td>1.931,03</td> <td>1.951,95</td> </tr> <tr> <td>Livello 5</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 18 mesi</td> <td>1.564,28</td> <td>1.581,68</td> <td>1.593,27</td> <td>1.610,67</td> <td>1.622,26</td> </tr> <tr> <td>Successivi 18 mesi</td> <td>1.661,72</td> <td>1.688,74</td> <td>1.706,76</td> <td>1.733,78</td> <td>1.751,80</td> </tr> <tr> <td>Livello 4</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 18 mesi</td> <td>1.445,12</td> <td>1.458,41</td> <td>1.467,28</td> <td>1.480,57</td> <td>1.489,43</td> </tr> <tr> <td>Successivi 18 mesi</td> <td>1.564,28</td> <td>1.581,68</td> <td>1.593,27</td> <td>1.610,67</td> <td>1.622,26</td> </tr> <tr> <td>Livello 3</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 18 mesi</td> <td>1.445,12</td> <td>1.458,41</td> <td>1.467,28</td> <td>1.480,57</td> <td>1.489,43</td> </tr> <tr> <td>Successivi 18 mesi</td> <td>1.445,12</td> <td>1.458,41</td> <td>1.467,28</td> <td>1.480,57</td> <td>1.489,43</td> </tr> </tbody> </table>		1.7.2018 (**)	1.4.2021 (*)	1.12.2021 (*)	1.4.2022 (*)	1.10.2022 (*)	Livello 7						Primi 18 mesi	1.847,40	1.878,76	1.899,67	1.931,03	1.951,95	Successivi 18 mesi	2.081,63	2.115,73	2.138,47	2.172,57	2.195,30	Livello 6						Primi 18 mesi	1.661,72	1.688,74	1.706,76	1.733,78	1.751,80	Successivi 18 mesi	1.847,40	1.878,76	1.899,67	1.931,03	1.951,95	Livello 5						Primi 18 mesi	1.564,28	1.581,68	1.593,27	1.610,67	1.622,26	Successivi 18 mesi	1.661,72	1.688,74	1.706,76	1.733,78	1.751,80	Livello 4						Primi 18 mesi	1.445,12	1.458,41	1.467,28	1.480,57	1.489,43	Successivi 18 mesi	1.564,28	1.581,68	1.593,27	1.610,67	1.622,26	Livello 3						Primi 18 mesi	1.445,12	1.458,41	1.467,28	1.480,57	1.489,43	Successivi 18 mesi	1.445,12	1.458,41	1.467,28	1.480,57	1.489,43
		1.7.2018 (**)	1.4.2021 (*)	1.12.2021 (*)	1.4.2022 (*)	1.10.2022 (*)																																																																																											
	Livello 7																																																																																																
	Primi 18 mesi	1.847,40	1.878,76	1.899,67	1.931,03	1.951,95																																																																																											
	Successivi 18 mesi	2.081,63	2.115,73	2.138,47	2.172,57	2.195,30																																																																																											
	Livello 6																																																																																																
	Primi 18 mesi	1.661,72	1.688,74	1.706,76	1.733,78	1.751,80																																																																																											
	Successivi 18 mesi	1.847,40	1.878,76	1.899,67	1.931,03	1.951,95																																																																																											
	Livello 5																																																																																																
Primi 18 mesi	1.564,28	1.581,68	1.593,27	1.610,67	1.622,26																																																																																												
Successivi 18 mesi	1.661,72	1.688,74	1.706,76	1.733,78	1.751,80																																																																																												
Livello 4																																																																																																	
Primi 18 mesi	1.445,12	1.458,41	1.467,28	1.480,57	1.489,43																																																																																												
Successivi 18 mesi	1.564,28	1.581,68	1.593,27	1.610,67	1.622,26																																																																																												
Livello 3																																																																																																	
Primi 18 mesi	1.445,12	1.458,41	1.467,28	1.480,57	1.489,43																																																																																												
Successivi 18 mesi	1.445,12	1.458,41	1.467,28	1.480,57	1.489,43																																																																																												
(*) tali importi sono dati dalla somma di: minimo, EDR, contingenza, Elemento retributivo di Settore. (**) tali importi sono dati dalla somma di: minimo, EDR, contingenza, Elemento retributivo separato																																																																																																	
Contratto intermittente	non regolamentato																																																																																																
Contratto tempo determinato	al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine secondo quanto disposto dalle previsioni di legge vigenti in materia (artt. 19 e seguenti del D.lgs. 81/2015 come modificato dalla Legge 96/2018). Il periodo di prova non può essere superiore a 20 giorni. Nel caso di sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale il periodo previsto dall'art. 4, c. 2, D.Lgs. 151/2001, per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato, può essere elevato sino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo. Malattia e infortunio non sul lavoro: la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto. In caso di proroga del contratto a termine, il periodo massimo di conservazione del posto di lavoro si calcola con riferimento all'intero periodo contrattuale e pertanto dalla data di inizio del contratto. Nel caso di rinnovo del contratto, il periodo massimo di conservazione del posto, si calcola con riferimento al singolo rinnovo. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo pari a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi dalla cessazione del rapporto, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine (tale diritto non può essere esercitato qualora il rapporto sia cessato per giusta causa)																																																																																																
Part time	a. può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; b. in caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (ad eccezione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia per: lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere; lavoratori o familiari stretti di lavoratori affetti da patologie oncologiche ovvero gravi patologie), lo stesso potrà avere una durata predeterminata che, non sarà inferiore a 6 mesi e non superiore a 48. In tal caso è consentita l'assunzione di personale a tempo determinato per ragioni sostitutive, per completare il normale orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale; c. possono essere concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero della durata della prestazione lavorativa, nei limiti del 100% dell'orario ridotto e comunque non oltre il normale orario di lavoro settimanale a tempo pieno, fermo restando che la misura massima dell'aumento non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Tali variazioni devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 5 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto; d. è consentita, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 100% del normale orario contrattuale giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare saranno compensate con una quota oraria della retribuzione maggiorata del 20% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore e del 24% per le prestazioni eccedenti nel mese tale limite. Le Parti, tenuto conto delle continue e non prevedibili variazioni dei volumi di attività, convengono sulla necessità di individuare una disciplina che consenta di contemperare dette esigenze con quelle dei lavoratori. È quindi facoltà della azienda richiedere, e del lavoratore accettare, singole prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze, connesse ad incrementi dei volumi di attività e sostituzione di personale dipendente assente per qualsiasi causa, fatta eccezione per lo sciopero. Le ore di lavoro supplementare e cioè quelle eccedenti la prestazione lavorativa, nel limite massimo dell'orario di lavoro a tempo pieno (40 ore settimanali) sono compensate con una quota oraria della retribuzione maggiorata del 15%, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti, nei limiti del 25% dell'orario settimanale stabilito per ciascun lavoratore, e con una quota oraria della retribuzione maggiorata del 18%, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi diretti e differiti per le ore eccedenti tale limite. Esse possono essere effettuate: a. oltre il normale orario giornaliero ridotto, fino al limite massimo giornaliero del corrispondente																																																																																																

GESTIONE		lavoratore con orario a tempo pieno; b. nelle giornate in cui non vi sia prestazione di lavoro, per il lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto ancorché ricadenti, al di fuori dei periodi predeterminati
	Lavoro domicilio	non regolamentato
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	al rapporto di lavoro in somministrazione a tempo determinato, si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia (artt. 30 e seguenti del D.lgs. 81/2015 come modificato dalla Legge 96/2018). Fermo restando il limite disposto dal D.lgs. 81/2015, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato, non può eccedere complessivamente il 35% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti (a livello aziendale c'è la possibilità di aumentare tale percentuale per un massimo del 5%). Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	può essere ricondotto alle seguenti tipologie: a. telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio; b. telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome
	Lavoro agile	ferme restando le previsioni di legge L. 81/2017, è demandata alla contrattazione aziendale la possibilità di introdurre ulteriori e più specifiche previsioni che facilitino il ricorso al lavoro agile
	Lavoro ripartito (job sharing)	il contratto dovrà indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. Il trattamento economico e normativo verrà riconosciuto in proporzione alla quantità di lavoro prestato NB: Istituto abrogato dal D.Lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto.
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
PREVIDENZA ASSISTENZA	Collocamento	ai fini del calcolo della riserva di cui all'articolo 25 della legge 223/1991 si tiene esclusivamente conto dei lavoratori inquadrati, all'atto dell'assunzione, nei li. 1, 2 e 3, con esclusione in quest'ultimo caso dei seguenti profili: addetto agli interventi tecnici, tecnico di supervisione e controllo, addetto alla gestione amministrativa. Dal computo della suddetta riserva resta inoltre escluso il personale da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza
	Previd. integrativa/complem.	la contribuzione al fondo TELEMACO si realizza attraverso: a. un'aliquota a carico del lavoratore; b. un'aliquota, a carico dell'azienda; c. la destinazione di una quota dell'accantonamento del TFR maturando. La contribuzione a carico delle Aziende che alla data del 9.7.2003 versino una somma commisurata all'1% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR, viene elevata all'1,2% a partire dall'1.1.2004. La contribuzione a carico delle Aziende che al 31.12.2003 versino una somma commisurata all'1% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR, viene elevata all'1,2% a partire dall'1.1.2005. La contribuzione a carico delle Aziende che al 31.12.2003 versino una somma inferiore all'1% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR, viene elevata all' 1,2% a partire dall'1.6.2006. La contribuzione al Fondo a carico delle aziende viene elevata: a. all'1,30% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR, a decorrere dall'1.4.2021; b. all'1,40% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR, a decorrere dall'1.12.2022. Per tutto quanto non disciplinato restano valide le previsioni in materia di contribuzione di cui al punto 2 dell'Accordo 30.4.2003
	Assistenza integrativa	le parti costituiscono una Commissione Operativa per la formulazione di un ente di assistenza sanitaria integrativa, che si atterrà ai seguenti principi: a. definizione di profili di copertura secondo uno schema modulare che preveda un contributo complessivo pro capite pari a € 120,00 annui, di cui € 96,00 a carico azienda ed € 24,00 a carico lavoratore; b. apertura a tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato
	Fondo di solidarietà bilaterale	con Accordo del 20.4.2022 viene costituito il Fondo di solidarietà bilaterale quale strumento di supporto alle politiche attive e passive, finanziato da imprese e lavoratori. Con riferimento alle imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'art. 10 del D.lgs. 148/2015, per il finanziamento di periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa è dovuto: a. un contributo ordinario mensile dello 0,80% (di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti ed esclusi i dirigenti; b. un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, nella misura dell'1,50% calcolato assumendo come base imponibile la somma delle retribuzioni perse relative ai lavoratori interessati dalla prestazione. Con riferimento alla totalità delle imprese per il finanziamento delle prestazioni inerenti a programmi formativi di riconversione/riqualificazione professionale, prestazioni integrative in caso di cessazione del rapporto o in costanza di rapporto, è dovuto un contributo ordinario mensile dello 0,45% (di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti ed esclusi i dirigenti. Per le prestazioni integrative in termini di importi, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, nella misura dell'1,50% calcolato assumendo a base imponibile il differenziale tra l'ultima retribuzione percepita ed il valore della NASpI relativa ai lavoratori interessati dalla prestazione. Per le prestazioni integrative in termini di importi, in costanza di rapporto di lavoro, è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, nella misura dell'1,50% calcolato assumendo a base imponibile la somma delle retribuzioni perse relative ai lavoratori interessati dalla prestazione. Per tutto quanto non sopra riportato si veda Accordo del 20.4.2022
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	le aziende provvederanno a garantire il personale con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, anche attraverso eventuale polizza assicurativa. Dovrà inoltre essere garantita l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali