

Tessili (Piccola Industria) - Uniontessile

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Uniontessile-Confapi, Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	24.1.2020	1.4.2019	31.3.2024	31.3.2024	-

Settore Tessile, Abbigliamento, Moda						
Liv.¹	Par.	Qualifiche	Elemento Retributivo Nazionale			Contingenza²
			1.2.2020	1.1.2021³	1.2.2022³	
8	229	Quadri	2.228,92	2.261,63	2.294,35	
7	214	Impiegati direttivi	2.104,59	2.135,16	2.165,73	
6	203	Impiegati di concetto	1.974,22	2.003,22	2.032,22	
5	191	Impiegati di concetto - intermedi - operai specializzati	1.850,05	1.877,34	1.904,62	
4	180	Impiegati d'ordine - intermedi - operai specializzati	1.751,14	1.776,86	1.802,57	
3 bis	175	Impiegati d'ordine - operai specializzati	1.711,29	1.736,28	1.761,28	
3	170	Impiegati d'ordine - operai specializzati	1.671,47	1.695,75	1.720,03	
2 bis	163	Impiegati d'ordine - operai qualificati	1.622,48	1.645,76	1.669,04	
2	155	Impiegati d'ordine - operai qualificati	1.580,09	1.602,23	1.624,37	
1	100	Operai comuni	1.251,40	1.265,68	1.279,96	

¹Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda. L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte
 ²Conglobata nell'Elemento Retributivo Nazionale
 ³Si veda Una tantum/Arretrati retributivi

Settore Tessilivari e del Cappello, Torcitori Della Seta/Fili Artificiali/Sintetici, Filatura Serica						
Liv.	Qualifiche	Elemento Retributivo Nazionale			Contingenza¹	
		1.11.2015	1.2.2016	1.4.2016		
8	Quadri	1.978,66	2.031,87	2.091,53		
7	Impiegati direttivi	1.869,09	1.917,81	1.976,20		
6	Impiegati di concetto	1.752,63	1.799,67	1.852,43		
5	Impiegati di concetto - intermedi - operai specializzati	1.640,36	1.684,64	1.735,46		
4	Impiegati d'ordine - intermedi - operai specializzati	1.557,18	1.600,31	1.643,15		
3bis	Impiegati d'ordine - operai specializzati	1.522,80	1.564,80	1.606,29		
3	Impiegati d'ordine - operai specializzati	1.489,15	1.530,03	1.569,47		
2bis	Impiegati d'ordine - operai qualificati	1.447,87	1.487,07	1.524,68		
2	Impiegati d'ordine - operai qualificati	1.415,66	1.454,30	1.487,09		
1	Operai comuni	1.141,38	1.164,62	1.191,41		
Viaggiatori e Piazzisti²						
1° Cat.	Viaggiatori e piazzisti	1.680,41	1.727,45	1.780,21		
2° Cat.	Viaggiatori e piazzisti	1.585,07	1.629,35	1.680,17		

¹Conglobata nell'Elemento Retributivo Nazionale. ²per i viaggiatori e piazzisti, il cui inquadramento non è originariamente previsto all'interno del Ccnl Uniontessile Confapi, si applicano i medesimi aumenti previsti per il 5° e 6° livello, con retribuzione base come previsto dal Ccnl Tessilivari 2.9.2010.
N.B.: in data.11.2015 le Parti Uniontessile Confapi e le OO.SS. hanno sottoscritto l'accordo per la graduale confluenza dei Ccnl Fed. Tessilivari e Ccnl Torcitori/Filatura Serica nel vigente Ccnl Uniontessile Confapi; pertanto viene istituita una Commissione Paritetica per procedere alle opportune attività di revisione ed armonizzazione della parte normativa dei diversi contratti. L'importo delle prime due tranches di aumenti è calcolato secondo la normale riparametrazione dei Ccnl Tessilivari, mentre per l'aumento del 1.4.2016 alla riparametrazione si somma la cifra necessaria a portare le paghe base dei differenti livelli ad un importo pari a quello delle paghe base previste dal Ccnl Uniontessile Confapi

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
1	€ 51,65			6% dell'ERN

¹Conglobato nell'elemento retributivo nazionale.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26	173 normale; 156 turnisti 6x6	40 ore distribuite su 5 giorni; 36 ore distribuite su 6 giorni turnisti

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
RETRIBUTIVI	<p>Una tantum/Arretrati retributivi</p> <p><i>Una tantum</i> - non prevista <i>Arretrati retributivi</i> - clausola di salvaguardia (attivata con lettera inviata in data 13.01.2022 da UNIONTESSILE CONFAPI alle OO.SS.): le aziende hanno avuto la possibilità di attivare la clausola di salvaguardia che comportava, a decorrere dall'1.2.2022, la variazione del minimo tabellare (ERN) precedentemente riconosciuto, assumendo quale riferimento gli importi nelle tabelle indicate nella nota operativa, in relazione al comparto di attività dell'azienda e all'inquadramento del lavoratore. Le aziende che hanno mantenuto la differenza tra il minimo tabellare UNIONTESSILE (ERN) alla data del 31 gennaio 2022 e il nuovo minimo tabellare (ERN) definito in funzione dell'applicazione della clausola e decorrente dal 1° febbraio 2022, hanno riportato tale valore in apposita voce quale "acconto futuri aumenti", i cui valori erano riportati nelle tabelle allegate alla nota operativa. Pertanto, con l'applicazione delle suddette tabelle, non è stato corrisposto l'aumento previsto dal CCNL UNIONTESSILE Confapi 24.01.2020 dall'1.2.2022, non più applicabile in forza dell'attivazione della clausola di salvaguardia. Le aziende che non hanno dato applicazione alla clausola di salvaguardia hanno continuato a riconoscere i valori dei minimi tabellari (ERN) e i relativi adeguamenti, come previsto dal CCNL UNIONTESSILE Confapi 24.01.2020 e corrisposto l'aumento previsto dall'1.2.2022. Con ipotesi di verbale di accordo del 6.9.2022, che abroga la clausola di salvaguardia di cui sopra, le Parti concordano quanto segue: le aziende che hanno dato seguito, con decorrenza 1.2.2022, all'applicazione della clausola di salvaguardia, procederanno, con decorrenza dal 1.9.2022, all'applicazione dei minimi contrattuali come previsto dal CCNL 24.1.2020. Di conseguenza, ai lavoratori in forza alla data dell'1.9.2022 verranno riconosciuti, in relazione al servizio prestato nel periodo 1.2.2022 - 31.8.2022, gli arretrati retributivi relativi a tale periodo. L'erogazione</p>

	dei suddetti importi non darà luogo a nessun ricalcolo degli istituti contrattuali e/o di legge, compreso il TFR, già liquidati e/o corrisposti nel periodo 1.2.2022 – 31.8.2022 (saranno inoltre ridotti in caso di sospensione/riduzione per CIGO/CIGS e, nel caso di part time, riproporzionati sulla base dell'orario convenuto nel contratto individuale). Tali importi saranno erogati in due tranches di pari importo nei mesi di ottobre e novembre 2022																
Premi aziendali e di risultato/Elemento di garanzia retributiva	istituiti premi di risultato correlati ai risultati raggiunti; di esclusiva pertinenza della contrattazione aziendale. La erogazione economica derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione in relazione dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti. L'accordo economico aziendale ha durata triennale. In mancanza di tali erogazioni economiche a livello aziendale, a decorrere dall'anno 2020 verrà erogato a tutti i dipendenti, in forza nel mese di erogazione, un elemento retributivo di € 110,00 lorde, con la retribuzione del mese di giugno di ogni singolo anno. Tale importo è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno e sarà proporzionalmente ridotto in dodicesimi, per periodi inferiori all'anno ovvero per i lavoratori part time <i>Elemento di garanzia retributiva</i> - a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscano altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente Ccnl, sarà riconosciuto un importo a titolo di EGR. Tale importo pari a € 240 lordi dall'1.1.2017, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio di ogni anno ai lavoratori in forza il 1° gennaio dello stesso anno di erogazione ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale. Con decorrenza dall'anno 2021, tale importo sarà erogato con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno																
Indennità trasferta	rimborso delle spese sostenute per viaggio, vitto e alloggio. Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 100% dell'Elemento Retributivo Nazionale																
Gratifica natalizia	vedere tredicesima																
Tredicesima	1 mensilità, da corrispondere in occasione del Natale																
Quattordicesima	non prevista																
Altre mensilità aggiuntive	non previste																
Scatti anzianità	4 biennali: € 12,91, liv. 8; € 11,88, liv. 7; € 10,33, liv. 6; € 9,81, liv. 5; € 8,26, liv. 4; € 7,75, liv. 3; € 7,23, liv. 2; € 6,71, liv. 1																
Anzianità convenzionale	non prevista																
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite individuale di 250 ore annue sino al raggiungimento di un monte annuo aziendale di 160 ore per dipendente. Le ore effettuate oltre le 160 e fino alle 250 saranno recuperate su richiesta del dipendente, nel seguente modo: a. il 50% trasformati in riposi compensativi da godere in date da indicare dal lavoratore; b. il 50% trasformati in riposi compensativi da godere in date da indicare dal datore di lavoro. Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37ª e la 40ª settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6x6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto dal Ccnl. <i>Maggiorazioni:</i> a. 35%, prime 5 ore settimanali straordinario diurno; b. 44%, notturno; c. 38%, lavoro domenicale e festivo diurno; lavoro notturno rotazione 6x6; lavoro discontinuo; d. 45%, straordinario diurno ore successive alle prime 5 settimanali; e. 56%, straordinario notturno; f. 54%, lavoro domenicale e festivo notturno; g. 61% straordinario festivo diurno; h. 66%, straordinario festivo notturno. <i>Maggiorazione mancato riposo squadre:</i> a. 40%, straordinario diurno; b. 61%, straordinario notturno; c. 67%, straordinario festivo diurno; d. 72%, straordinario festivo notturno. Banca ore - Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca ore le prime 32 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno regolarmente corrisposte con la retribuzione afferente al mese in cui queste sono state effettuate. Confluiranno inoltre le giornate di permesso per ex festività. I riposi compensativi dovranno essere usufruiti entro l'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria alle seguenti condizioni: a. richiesta da parte del lavoratore con almeno 48 ore di preavviso; b. le assenze contemporanee a tale titolo non potranno superare il 3% del personale. I permessi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati. Confluiranno volontariamente anche le ore di flessibilità non utilizzate collettivamente nonché le ore di lavoro supplementare. Viene prevista la possibilità di accumulare nel tempo le giornate di riposo previste contrattualmente per usufruire di periodi di congedo retribuito di lunga durata a fronte di particolari esigenze familiari e/o personali																
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	ammessa a livello aziendale e riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti del Ccnl e da altri livelli di contrattazione																
Indennità	a. scolastica: corrisposta aziendali; b. turni a scacchi: maggiorazione dell'1,64%; c. per le ore di lavoro a squadre verrà corrisposta la maggiorazione dell'1,38% della retribuzione contrattuale; d. plurimansioni: € 6,20 per il liv. 2 e € 7,75 per il liv. 3 (per i lavoratori che siano adibiti in modo continuativo ad almeno 4 mansioni previste per lo stesso livello); e. di trasferimento: rimborso delle spese di trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia, nonché delle spese di trasporto per gli effetti familiari. È dovuta inoltre un'indennità pari a 1 mensilità di retribuzione al lavoratore avente familiari a carico e 1/2 mensilità al lavoratore celibe																
Mansioni discontinue	l'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non può superare le 48 ore medie settimanali. In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi. Si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone. Per i custodi e i portieri fruanti, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre agevolazioni ad esso pertinenti tale orario è di 12 ore giornaliere e 72 settimanali per tutti i settori. Le ore prestate oltre l'orario contrattuale degli altri lavoratori (40 ore settimanali) e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione di fatto se non eccedono l'orario di 48 ore e con quote di retribuzione di fatto maggiorate delle percentuali di straordinario per le ore prestate oltre i suddetti limiti																
Cottimo, magg. garantita	le tariffe di cottimo dovranno consentire all'operaio di conseguire un guadagno non inferiore al minimo di paga contrattuale stabilito per la categoria maggiorata del 4,13%. Nel caso in cui per cause non dipendenti dalla sua capacità o volontà, un operaio lavorando a cottimo non raggiungesse il suddetto guadagno, la retribuzione gli sarà integrata fino al raggiungimento dello stesso																
Erogazione TFR	nessuna particolarità																
Vitto e alloggio	sostitutiva mensa: € 0,34 mensili, fermo restando le misure più elevate in atto aziendali																
Ferie	a. operai: 4 settimane b. intermedi: <table border="0"> <tr> <td>Anzianità</td> <td>Periodo</td> </tr> <tr> <td>fino a 12 anni</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>da 12 a 20 anni</td> <td>4 settimane + 1 giorno lavorativo</td> </tr> <tr> <td>oltre 20 anni</td> <td>5 settimane</td> </tr> </table> c. impiegati: <table border="0"> <tr> <td>Anzianità</td> <td>Periodo</td> </tr> <tr> <td>fino a 10 anni</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>da 10 a 18 anni</td> <td>4 settimane + 1 giorno lavorativo</td> </tr> <tr> <td>oltre 18 anni</td> <td>5 settimane</td> </tr> </table>	Anzianità	Periodo	fino a 12 anni	4 settimane	da 12 a 20 anni	4 settimane + 1 giorno lavorativo	oltre 20 anni	5 settimane	Anzianità	Periodo	fino a 10 anni	4 settimane	da 10 a 18 anni	4 settimane + 1 giorno lavorativo	oltre 18 anni	5 settimane
Anzianità	Periodo																
fino a 12 anni	4 settimane																
da 12 a 20 anni	4 settimane + 1 giorno lavorativo																
oltre 20 anni	5 settimane																
Anzianità	Periodo																
fino a 10 anni	4 settimane																
da 10 a 18 anni	4 settimane + 1 giorno lavorativo																
oltre 18 anni	5 settimane																

RETRIBUTIVI

ORARIO

ORARIO		ogni periodo settimanale in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi. Tre settimane saranno normalmente consecutive (da fruire fra giugno e settembre), mentre la quarta e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo. I giorni di ferie eventualmente non fruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con un'indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione di fatto dovuta per le giornate di ferie non godute
	Permessi retribuiti	a. brevi permessi per comprovate necessità familiari, qualora siano già stati esauriti gli altri permessi per ex festività, riduzione orario di lavoro e quelli compensativi per flessibilità; b. 2 ore annue per dipendente per le aziende che occupano da 15 a 120 dipendenti e 8 ore mensili per le aziende con più di 120 dipendenti, per componenti di RSU; c. fino a una giornata lavorativa al mese (le ore sono cumulabili anche quadrimestralmente), ai lavoratori membri di comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali, per il disimpegno delle loro funzioni; d. 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente; e. al donatore di midollo osseo, permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi; f. studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ed esonerano dal prestare lavoro straordinario o nei giorni di riposo settimanale. Permessi retribuiti per i giorni d'esame più i due giorni precedenti. <i>Diritto allo studio:</i> 100 ore pro capite (elevate a 200 per i lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento e l'approfondimento della lingua italiana), usufruibili anche in un solo anno. Tale diritto è concesso ad un massimo del 2% dei lavoratori occupati, con un minimo di 1 unità; g. 10 ore per assemblee dei lavoratori; h. alle rappresentanze sindacali unitarie, per l'espletamento del loro mandato; i. 150 ore annue pro capite per la formazione professionale dei lavoratori
	Riduzione orario	a. 56 ore per i giornalieri; b. 64 ore per i lavoratori a schema 5x8 con riposo a scorrimento; c. 24 ore per lavoratori 6 giorni su 6 con orario settimanale di 36 ore; d. 52 ore per gli addetti alle squadre. Se operanti su turno notturno per almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, ulteriore riduzione di 8 ore. I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti per la coincidenza della festività del 15.8 con la domenica, con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4.11, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette
	Festività	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; Per le festività coincidenti con il Sabato, con la Domenica, o con il periodo feriale è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, 1/26 della retribuzione mensile
	Festività sopresse	32 ore per le ex festività sopresse in 4 giorni di 8 ore per orario su 5 giorni settimanali e 6 ore per 5 giorni per orario su 6 giorni settimanali. I permessi eventualmente non goduti confluiranno nella Banca ore
	Flessibilità orario contrattuale	l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno. In questo modo le ore prestate oltre l'orario normale settimanale, fino ad un massimo di 104 ore annue, elevabili a 112 ore complessive con accordo sindacale, saranno recuperate mediante riposi compensativi in misura pari alle ore di lavoro effettuate in regime di flessibilità, maggiorati del 17% per le prime 48 ore di supero e del 20% per le successive. La retribuzione relativa alle ore così prestate sarà erogata a regime normale nel periodo di paga in cui saranno goduti i riposi compensativi
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di 6 mesi, continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi, salvo sostituzione di lavoratori assenti. Il lavoratore che ritorna alle precedenti mansioni, dopo aver sostituito per almeno 6 mesi un assente con diritto alla conservazione del posto, ha diritto a conservare il 50% della differenza fra retribuzioni. Il lavoratore adibito, per esigenze aziendali, a mansioni inferiori, può rimanere a svolgere tali mansioni inferiori per un periodo massimo di 2 mesi nell'anno, anche in periodi frazionati
Passaggio qualifica superiore	nel passaggio di qualifica da operaio a intermedio o impiegato e da intermedio a impiegato l'anzianità maturata nelle qualifiche di provenienza varrà ai fini di preavviso e ferie	
ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto per 13 mesi (394 giorni); nel caso di più malattie tale periodo si intende riferito ad un arco temporale di 30 mesi. A decorrere dall'1.11.2010, il periodo di conservazione del posto di lavoro è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne; b. trattamento economico: 1. <i>impiegati e intermedi:</i> 100% nei primi 4 mesi; 50% nei mesi successivi; 2. <i>operai:</i> 50% della retribuzione dal 1° al 3° giorno; integrazione dell'indennità Inps al 100% dal 4° al 180° giorno. Ove venisse a cessare il trattamento a carico dell'Inps, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della retribuzione per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto
	Infortunio	conservazione del posto e integrazione indennità Inail al 100% della retribuzione dal 1° giorno e fino alla guarigione clinica
	Maternità	a. <i>impiegate e intermedi:</i> integrazione indennità INPS nella misura del 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza. Per le lavoratrici già in forza al 27.9.1995 l'azienda dovrà corrispondere il 27% della retribuzione mensile per il 1° mese di assenza facoltativa; b. <i>operaie:</i> integrazione indennità INPS al 90% della retribuzione solo per i 5 mesi di astensione obbligatoria. La suddetta maggiorazione è aumentata al 100% della retribuzione netta normale, con decorrenza 1.1.2005 Disciplina comune - per il solo congedo parentale di cui all'art. 32 del D.lgs. 151/2001, in caso di modalità di fruizione del congedo su base oraria, la fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale
	Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione. Per gli impiegati delle confezioni in serie la durata del congedo matrimoniale è di 15 giorni lavorativi con decorrenza della retribuzione
	Permessi	permessi non retribuiti per l'espletamento di attività di volontariato
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	le ore perdute per cause indipendenti dalla volontà delle parti possono essere recuperate, a regime normale, con le seguenti modalità: qualora il recupero sia effettuato oltre il normale orario contrattuale, deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera, o in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di 8 ore nella giornata; nel caso di giornata feriale non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute. <i>Operai:</i> in caso di interruzione del rapporto di lavoro sarà corrisposto il seguente trattamento: a. per le ore perdute ma passate nello stabilimento, intera retribuzione, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori; b. per le ore perdute per le quali gli operai pur non essendo trattenuti in azienda non vennero preavvisati in tempo utile, recupero a regime normale; nel caso in cui il recupero non venga disposto sarà corrisposto l'80% della retribuzione per la prima giornata di sospensione; c. per le ore perdute per le quali gli operai siano stati preavvisati, nessuna retribuzione, fermo restando la facoltà di recupero a regime normale; <i>Impiegati e intermedi:</i> in caso di interruzione la retribuzione non subirà riduzioni
	Aspettative	a. massimo 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi riabilitativi; b. massimo 3 mesi, ai familiari di tossicodipendenti, per collaborare ai programmi di riabilitazione; c. massimo 8 mesi, al lavoratore che abbia avuto un periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita; d. non superiore a 2 anni (periodo continuativo o frazionato), per gravi e documentati motivi familiari; e. nell'ambito del periodo di cui sopra potrà altresì essere concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di 3 mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario; f. alla lavoratrice madre adibita a lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni, per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi; g. per cariche pubbliche e sindacali, aspettativa per tutta la durata del mandato (vedere legge 300/1970)

GESTIONE	Prova	6 mesi, liv. 8 e 7; 4 mesi, liv. 6 e 5; 3 mesi, liv. 4; 2 mesi ½, liv. 3; 2 mesi, liv. 2; 1 mese, liv. 1. Per le assunzioni a termine di durata fino a 6 mesi la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotto della metà. La malattia e l'infortunio intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari all'evento morboso; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua. Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia fruito																																																																																																																																														
	Preavviso	<p>a. operai: 1 settimana, liv. 1 e 2; 2 settimane, liv. 3, 4 e 5;</p> <p>b. intermedi:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>1 mese 1/2</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>2 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>c. impiegati:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. 2, 3 e 4</th> <th>Liv. 5 e 6</th> <th>Liv. 7 e 8</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>3 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>per gli impiegati e gli intermedi i termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese</p>	Anzianità	Periodo	fino a 5 anni	1 mese	da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	oltre 10 anni	2 mesi	Anzianità	Liv. 2, 3 e 4	Liv. 5 e 6	Liv. 7 e 8	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	3 mesi	4 mesi																																																																																																																						
	Anzianità	Periodo																																																																																																																																														
	fino a 5 anni	1 mese																																																																																																																																														
da 5 a 10 anni	1 mese 1/2																																																																																																																																															
oltre 10 anni	2 mesi																																																																																																																																															
Anzianità	Liv. 2, 3 e 4	Liv. 5 e 6	Liv. 7 e 8																																																																																																																																													
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	3 mesi	4 mesi																																																																																																																																													
Tirocinio	non regolamentato																																																																																																																																															
Assunzioni agevolate	a. lavoratori di età superiore a 20 anni con mansioni operaie - è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore a 12 mesi, con la retribuzione contrattuale del personale di manovalanza; b. giovani con diploma o attestato di qualifica - in attuazione dell'art. 22 della L. 56/1987, in caso di assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un Istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della L. 845/1978, la retribuzione massima per un periodo di 6 mesi, sarà pari a quella del livello immediatamente inferiore a quello di inquadramento contrattuale, nonché all'indennità di mensa																																																																																																																																															
Apprendistato	<p>Apprendistato Professionalizzante - a. Limiti di età: può essere instaurato con i 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. Periodo di prova: non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere; in ogni caso, non superiore a 2 mesi; c. Durata: massima pari a 36 mesi; una riduzione fino a 6 mesi dell'apprendistato (applicabile sul terzo periodo) è riconosciuta ai lavoratori che, prima dell'apprendistato, abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio; d. Trattamento economico: A) 1° periodo, non superiore a 12 mesi: due livelli sotto quello di destinazione finale; B) 2° periodo, non superiore a 12 mesi: un livello sotto quello di destinazione finale; C) 3° ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale ai liv. 2 e 2 bis saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato. e. Precedenti periodi di apprendistato: l'apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro dev'essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi; f. Formazione: tra le 80 e le 120 ore medie annue retribuite complessive, comprensive, fino a concorrenza, di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica; g. Livelli di progressione: i livelli 2 bis e 3 bis non sono livelli autonomi, ma differenziazioni economiche dei livelli 2 e 3, pertanto si utilizza la seguente tabella di riferimento per la progressione dell'apprendista:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello di destinazione finale</th> <th>1 livello inferiore uguale a:</th> <th>2 livelli inferiori sono pari a:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8</td> <td>7</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>6</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3 bis e 3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2 bis e 2</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Retribuzioni</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Periodo</th> <th colspan="3">Apprendistato Professionalizzante</th> </tr> <tr> <th>1.2.2020</th> <th>Minimo 1.1.2021</th> <th>1.2.2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">Livello 8</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.974,22</td> <td>2.003,22</td> <td>2.032,22</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>2.104,59</td> <td>2.135,16</td> <td>2.165,73</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>2.228,92</td> <td>2.261,63</td> <td>2.294,35</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 7</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.850,05</td> <td>1.877,34</td> <td>1.904,62</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.974,22</td> <td>2.003,22</td> <td>2.032,22</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>2.104,59</td> <td>2.135,16</td> <td>2.165,73</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 6</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.751,14</td> <td>1.776,86</td> <td>1.802,57</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.850,05</td> <td>1.877,34</td> <td>1.904,62</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.974,22</td> <td>2.003,22</td> <td>2.032,22</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 5</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.671,47</td> <td>1.695,75</td> <td>1.720,03</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.751,14</td> <td>1.776,86</td> <td>1.802,57</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.850,05</td> <td>1.877,34</td> <td>1.904,62</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 4</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.580,09</td> <td>1.602,23</td> <td>1.624,37</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.671,47</td> <td>1.695,75</td> <td>1.720,03</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.751,14</td> <td>1.776,86</td> <td>1.802,57</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 3</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.208,55</td> <td>1.222,84</td> <td>1.237,12</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.580,09</td> <td>1.602,23</td> <td>1.624,37</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.671,47</td> <td>1.695,75</td> <td>1.720,03</td> </tr> <tr> <td colspan="4">Livello 2</td> </tr> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.208,55</td> <td>1.222,84</td> <td>1.237,12</td> </tr> <tr> <td>Successivi 12 mesi</td> <td>1.580,09</td> <td>1.602,23</td> <td>1.624,37</td> </tr> <tr> <td>Restanti 12 mesi</td> <td>1.580,09</td> <td>1.602,23</td> <td>1.624,37</td> </tr> </tbody> </table>	Livello di destinazione finale	1 livello inferiore uguale a:	2 livelli inferiori sono pari a:	8	7	6	7	6	5	6	5	4	5	4	3	4	3	2	3 bis e 3	2	1	2 bis e 2	1	1	Periodo	Apprendistato Professionalizzante			1.2.2020	Minimo 1.1.2021	1.2.2022	Livello 8				Primi 12 mesi	1.974,22	2.003,22	2.032,22	Successivi 12 mesi	2.104,59	2.135,16	2.165,73	Restanti 12 mesi	2.228,92	2.261,63	2.294,35	Livello 7				Primi 12 mesi	1.850,05	1.877,34	1.904,62	Successivi 12 mesi	1.974,22	2.003,22	2.032,22	Restanti 12 mesi	2.104,59	2.135,16	2.165,73	Livello 6				Primi 12 mesi	1.751,14	1.776,86	1.802,57	Successivi 12 mesi	1.850,05	1.877,34	1.904,62	Restanti 12 mesi	1.974,22	2.003,22	2.032,22	Livello 5				Primi 12 mesi	1.671,47	1.695,75	1.720,03	Successivi 12 mesi	1.751,14	1.776,86	1.802,57	Restanti 12 mesi	1.850,05	1.877,34	1.904,62	Livello 4				Primi 12 mesi	1.580,09	1.602,23	1.624,37	Successivi 12 mesi	1.671,47	1.695,75	1.720,03	Restanti 12 mesi	1.751,14	1.776,86	1.802,57	Livello 3				Primi 12 mesi	1.208,55	1.222,84	1.237,12	Successivi 12 mesi	1.580,09	1.602,23	1.624,37	Restanti 12 mesi	1.671,47	1.695,75	1.720,03	Livello 2				Primi 12 mesi	1.208,55	1.222,84	1.237,12	Successivi 12 mesi	1.580,09	1.602,23	1.624,37	Restanti 12 mesi	1.580,09	1.602,23	1.624,37
Livello di destinazione finale	1 livello inferiore uguale a:	2 livelli inferiori sono pari a:																																																																																																																																														
8	7	6																																																																																																																																														
7	6	5																																																																																																																																														
6	5	4																																																																																																																																														
5	4	3																																																																																																																																														
4	3	2																																																																																																																																														
3 bis e 3	2	1																																																																																																																																														
2 bis e 2	1	1																																																																																																																																														
Periodo	Apprendistato Professionalizzante																																																																																																																																															
	1.2.2020	Minimo 1.1.2021	1.2.2022																																																																																																																																													
Livello 8																																																																																																																																																
Primi 12 mesi	1.974,22	2.003,22	2.032,22																																																																																																																																													
Successivi 12 mesi	2.104,59	2.135,16	2.165,73																																																																																																																																													
Restanti 12 mesi	2.228,92	2.261,63	2.294,35																																																																																																																																													
Livello 7																																																																																																																																																
Primi 12 mesi	1.850,05	1.877,34	1.904,62																																																																																																																																													
Successivi 12 mesi	1.974,22	2.003,22	2.032,22																																																																																																																																													
Restanti 12 mesi	2.104,59	2.135,16	2.165,73																																																																																																																																													
Livello 6																																																																																																																																																
Primi 12 mesi	1.751,14	1.776,86	1.802,57																																																																																																																																													
Successivi 12 mesi	1.850,05	1.877,34	1.904,62																																																																																																																																													
Restanti 12 mesi	1.974,22	2.003,22	2.032,22																																																																																																																																													
Livello 5																																																																																																																																																
Primi 12 mesi	1.671,47	1.695,75	1.720,03																																																																																																																																													
Successivi 12 mesi	1.751,14	1.776,86	1.802,57																																																																																																																																													
Restanti 12 mesi	1.850,05	1.877,34	1.904,62																																																																																																																																													
Livello 4																																																																																																																																																
Primi 12 mesi	1.580,09	1.602,23	1.624,37																																																																																																																																													
Successivi 12 mesi	1.671,47	1.695,75	1.720,03																																																																																																																																													
Restanti 12 mesi	1.751,14	1.776,86	1.802,57																																																																																																																																													
Livello 3																																																																																																																																																
Primi 12 mesi	1.208,55	1.222,84	1.237,12																																																																																																																																													
Successivi 12 mesi	1.580,09	1.602,23	1.624,37																																																																																																																																													
Restanti 12 mesi	1.671,47	1.695,75	1.720,03																																																																																																																																													
Livello 2																																																																																																																																																
Primi 12 mesi	1.208,55	1.222,84	1.237,12																																																																																																																																													
Successivi 12 mesi	1.580,09	1.602,23	1.624,37																																																																																																																																													
Restanti 12 mesi	1.580,09	1.602,23	1.624,37																																																																																																																																													

GESTIONE	Contratto intermittente	non regolamentato
	Contratto tempo determinato	nel rispetto di quanto previsto dalla legge, l'impresa può utilizzare, per i contratti a termine e i contratti di somministrazione, complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 30% rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. I lavoratori assunti per sostituzione di lavoratori assenti o ai sensi della legge 68/99, sono esclusi dal computo della predetta percentuale. Qualora l'applicazione del 30% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi. Sono inoltre esenti da limiti quantitativi i contratti a termine conclusi e riferiti alle seguenti ipotesi specifiche: a. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva; b. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini; c. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni; d. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa. In caso di dimissioni il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso pari alla metà di quanto previsto nel contratto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte, nel periodo precedente e/o successivo all'assenza. Il periodo di comporto in caso di malattia è complessivamente pari alla metà della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Nel contratto a termine si applica il periodo di prova, ad esclusione del lavoratore assunto nuovamente dalla medesima azienda e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione. L'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata massima di 12 mesi, previo apposito accordo da stipulare presso l'ispettorato territoriale competente per territorio. In caso di risoluzione anticipata del termine ad opera del lavoratore, trovano applicazione le normative contrattuali del CCNL vigente in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di 1° e 2° livello, e in 2 settimane lavorative per i lavoratori di 3°, 4° e 5° livello. Le Parti convengono di applicare a tutti i contratti a termine gli intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi e convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo
	Part time	a. è ammesso il ricorso al lavoro part time per un massimo del 10% del personale in forza a tempo indeterminato; b. le aziende, entro il limite complessivo del 9%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, nonché, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi; c. il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; d. per il personale assunto con contratto a tempo parziale a tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova dovrà essere computata in giornate lavorative calcolando per ogni mese 22 giornate, ovvero 26 giornate per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate per i cicli 6x6; e. è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare (in determinate fattispecie), fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno di 40 ore settimanali, da retribuire con la maggiorazione del 24%; f. in caso di part time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoro sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito; g. è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche (che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa ovvero la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) nel limite massimo del 50% dell'orario contrattuale. Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di 3 giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione del 15%
	Lavoro domicilio	maggiorazioni della retribuzione: a. indennità sostitutiva gratifica natalizia, ferie e festività: 22%; b. indennità sostitutiva TFR: 7,40%; c. rimborso spese per uso macchine, locale, energia e accessori: 2%
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	nel rispetto di quanto previsto dalla legge, l'impresa può utilizzare, per i contratti a termine e i contratti di somministrazione, complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 30% rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. I lavoratori assunti per sostituzione di lavoratori assenti o ai sensi della legge 68/99, sono esclusi dal computo della predetta percentuale. Qualora l'applicazione del 30% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	le principali tipologie sono riconducibili a: a. telelavoro domiciliare: l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio; b. telelavoro da centri o postazioni varie: l'attività lavorativa viene prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome. Si rinvia all'art. 36-bis del Ccnl per la regolamentazione del suddetto istituto
	Lavoro ripartito (job sharing)	nel contratto sono indicati la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascun lavoratore, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento la sostituzione ovvero la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro prestato. Le parti possono concordare la trasformazione del rapporto condiviso in rapporto di lavoro a tempo pieno 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
	Collocamento	non si tiene conto ai fini del calcolo della riserva di cui all'art. 25 della L. 223/1991, delle assunzioni di lavoratori inquadri nei livelli superiori al 3. Per il comparto abbigliamento e bottoni, anche le qualifiche di liv. 3 con destinazione finale nel liv. 4
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	Contribuzione a Fondapi: a. quota di iscrizione e quota associativa: € 11,36 metà a carico lavoratore e metà a carico datore di lavoro; b. contributo avviamento di € 1,03 per lavoratore a carico datore di lavoro; c. contributo 1,70% dell'ERN a carico lavoratore e 1,80% a carico imprese (per 13 mensilità); a decorrere dall'1.1.2021 il contributo a carico azienda è elevato all'1,90%; d. quota di TFR da versare al Fondo: 2% dell'ERN annuo equivalente al 27% del TFR maturando. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993 versamento dell'intero TFR annualmente accantonato
	Assistenza integrativa	ENFEA SALUTE: contribuzione dall'1.1.2019 a carico delle imprese pari ad € 10,00 mensili per 12 mensilità, per tutti i lavoratori dipendenti. Sono iscritti ad ENFEA SALUTE i lavoratori dipendenti, superato il periodo di prova, rientranti nelle seguenti tipologie contrattuali: a. contratti a tempo indeterminato comprensivi anche dei lavoratori part time, o a domicilio; b. contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione; c. apprendistato. In presenza di forme di forme di sanità integrativa, già in essere alla data del 28.10.2018, riconosciute dal datore di lavoro, la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente a decorrere dall'1.1.2019, non potrà essere inferiore a € 120,00 annui (suddivisi in quote mensili da € 10,00 l'una) che garantisca prestazioni analoghe e/o equivalenti a quelle previste da ENFEA SALUTE

PREVIDENZA ASSISTENZA	Ente Bilaterale	la bilateralità coinvolge tutte le imprese aderenti e non alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione del lavoratore. Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. I contributi dovuti ad ENFEA e OPNC rappresentano una quota a carico delle aziende come di seguito indicato: a. ENFEA: € 4,5/mese per lavoratore a tempo pieno, per 12 mensilità; € 4,25/mese per lavoratore part time fino a 20 ore, per 12 mensilità. b. OPNC: € 1,5/mese per lavoratore di azienda priva di RLS, per 12 mensilità; € 0,5/mese per lavoratore di azienda con RLS interno, per 12 mensilità. Le aziende verseranno mensilmente, secondo le modalità previste dall'Accordo interconfederale del 23.7.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'ENFEA e all'OPNC tramite modello F24 con i rispettivi codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate
	Polizze vita	le parti raccomandano che in occasione delle trasferte all'estero l'azienda provveda ad una adeguata copertura assicurativa contro i rischi di infortunio, invalidità permanente e morte derivanti dall'esercizio dell'attività professionale
	Polizze infortuni	le parti raccomandano che in occasione delle trasferte all'estero l'azienda provveda ad una adeguata copertura assicurativa contro i rischi di infortunio, invalidità permanente e morte derivanti dall'esercizio dell'attività professionale
	Altre polizze	ai lavoratori che svolgono funzioni direttive o di capo ufficio si conviene di riconoscere, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte
	Quadri	l'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, per un importo di € 15.493,71. Inoltre gli sarà garantita la copertura delle spese legali in caso di procedimenti civili o penali