

## Enti Culturali, Turistici e Sportivi Federculture

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Federculture (Federazione Servizi Pubblici Cultura Turismo Sport Tempo Libero), FP-Cgil, Cisl-FP, Uil-Fpl, Uil PA	28.12.2022	1.1.2019	31.12.2021	31.12.2021	-

Liv.	Par.	Qualifiche	Minimi 1.12.2021	Contingenza <sup>1</sup>
<b>1ª FASCIA</b>				
1/1	100	Personale privo di esperienza che svolge semplici attività ausiliarie di sorveglianza e/o di fatica	1.446,38	
1/2	101,6	Personale che svolge semplici attività ausiliarie di fatica e/o sorveglianza e/o compiti di attesa e di custodia	1.469,56	
1/3	105,39	Personale qualificato adibito allo svolgimento di attività di tipo operativo	1.524,34	
1/4	106,99	Personale d'ordine, qualificato, che ha maturato esperienza nei livelli inferiori, che ha conoscenze acquisibili con scuola professionale o che svolge attività standardizzate in base a istruzioni/procedure definite	1.547,52	
1/5	113,31	Personale d'ordine svolge attività di natura tecnica e/o amministrativa, per le quali sono richieste specifiche conoscenze acquisite tramite scuole professionali e/o maturata esperienza	1.638,87	
1/6	116,71	Personale d'ordine che svolge attività di natura tecnica e/o amministrativa polifunzionali, che richiedono conoscenze acquisite tramite scuole professionali e/o maturata esperienza	1.668,02	
1/7	119,09	Personale in possesso di capacità di livello inferiore, che opera in un contesto di notevole complessità e/o in ambiti e contesti di ampie dimensioni ed elevata variabilità	1.722,49	
<b>2ª FASCIA</b>				
2/1	116,71	Personale d'ordine che svolge attività tecnico e/o amministrative polifunzionali in strutture di medie complessità, in possesso di conoscenze e competenze acquisite mediante la partecipazione a scuole professionali e/o formazione aziendale	1.688,02	
2/2	121,47	Personale di concetto che svolge attività di natura tecnico/amministrativa e che opera con un discreto livello di autonomia e relativa discrezionalità rispetto alle procedure e ai processi relativi alla propria attività	1.756,96	
2/3	124,89	Personale di concetto che svolge attività tecnico/amministrative di elevato contenuto professionale che richiedono conoscenze di tecnologie avanzate	1.806,43	
2/4	129,50	Personale di concetto con esperienza acquisita, che svolge attività tecnico/amministrative di elevato contenuto professionale in strutture di media complessità	1.873,01	
2/5	132,97	Personale in possesso di capacità del livello inferiore che ha maturato un'esperienza pluriennale	1.923,20	
<b>3ª FASCIA</b>				
3/1	129,50	Personale che svolge attività tecnico/amministrative di elevato contenuto professionale poli specialistiche, anche supervisionando o sovrintendendo altri lavoratori	1.873,01	
3/2	136,44	Personale, in possesso di capacità del livello inferiore, che opera in unità organizzative complesse e diversificate, responsabile dei risultati tecnici, amministrativi e gestionali	1.973,39	
3/3	142,40	Personale in possesso di elevate conoscenze e competenze tecnico/professionali che opera su attività, processi e sistemi di ordine tecnico, amministrativo di elevata complessità anche coordinando altri lavoratori	2.059,65	
3/4	156,94	Personale che svolge funzioni ad alto contenuto specialistico in contesti ampi e complessi, coordinando altri lavoratori	2.270,01	
3/5	164,84	Personale in possesso delle conoscenze e delle competenze del livello inferiore, con autonomia alla programmazione e allo perseguimento degli obiettivi aziendali	2.384,18	
3/6	168,50	Personale in possesso delle conoscenze e competenze del livello inferiore con autonomia alla programmazione e allo perseguimento degli obiettivi aziendali	2.437,15	
<b>AREA QUADRI</b>				
Q1		Quadri	2.516,63	
Q2		Quadri	2.969,77	

<sup>1</sup>Conglobata nel minimo.<sup>2</sup>Conglobata nel minimo

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
	€ 281,47, liv. Q1 € 562,93, liv. Q2			vedere indennità
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
14	26	162	37 ore medie settimanali pari a 1.666 annue <sup>1</sup>	

<sup>1</sup> La media di 37 ore settimanali, può essere realizzata attraverso calendari giornalieri, settimanali, plurisettemanali, mensili, plurimensili, annuali e differenziata per settori ed unità, con possibilità di articolazione anche in periodi ciclici su base annua che prevedano fasi di sospensione di attività. La durata massima dell'orario medio settimanale non potrà superare le 48 ore, comprensive del lavoro supplementare e dello straordinario, per ogni periodo di 7 giorni da calcolarsi con riferimento ad un arco temporale non superiore a 4 mesi. Possono adottarsi le seguenti tipologie di orari funzionali ad assicurare il servizio nell'arco dell'intera settimana: **a.** Orario standard: è quello effettuato con 37 ore settimanali distribuite su 6 giorni a settimana in modo continuato o su 4 o 5 giorni con intervallo e con eventuale flessibilità di inizio e fine orario di lavoro; **b.** orario su nastro lavorativo ampio: prevede la prestazione giornaliera effettuata in più riprese, fino ad un massimo di 2, in un arco temporale giornaliero compreso fra le 10 e le 14 ore. I lavoratori interessati fruiscono della riduzione di mezz'ora di lavoro a settimana; **c.** orario in turno: nei periodi di effettuazione dell'orario in turni di tipo A (dalle 22 alle 6) i lavoratori interessati fruiscono della riduzione di 1 ora di lavoro a settimana, mentre nel caso di effettuazione di turni di tipo B (turno notturno), la riduzione è pari a 2 ore a settimana; **d.** orario plurisettemanale: comporta il superamento dell'orario medio settimanale con corrispondente programmazione di riduzione in altro periodo dell'anno. Nei periodi di superamento dell'orario medio settimanale non si ha diritto a compenso per lavoro straordinario fino all'orario giornaliero programmato e, sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario medio settimanale, ai lavoratori è corrisposta la normale retribuzione. I lavoratori interessati fruiscono, della riduzione di 1 ora di lavoro a settimana e di un incremento di 2 giorni di ferie all'anno per periodi di prestazioni superiori a 4 settimane, o di 1 solo giorno per periodi inferiori; **e.** orario con sospensione annuale: è quello effettuato in fasi cicliche programmate dell'anno e comporta una corrispondente sospensione della prestazione lavorativa in altre fasi temporali settimanali e/o mensili dell'anno. I lavoratori interessati percepiscono in ogni caso sempre la retribuzione individuale mensile normale; hanno diritto alla riduzione di 1 ora di lavoro a settimana, corrispondenti a 45 ore su base annua e di 1 settimana aggiuntiva di ferie; **f.** orario per favorire lo sviluppo formativo: le Parti possono prevedere, in sede di contrattazione aziendale, ulteriori e particolari articolazioni dell'orario di lavoro, collegate a riduzioni rispetto agli orari disciplinati dal CCNL; **g.** è possibile, a livello aziendale, sperimentare, previa contrattazione tra le parti, ogni fattibile combinazione di fattori produttivi, considerando altre eventuali riduzioni di orario di lavoro relative a non più del 5% del totale del personale aziendale, a qualunque titolo assunto

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI																																																																										
RETRIBUTIVI	<b>Una tantum</b>	entro il mese di febbraio 2023 sarà erogato a tutto il personale in forza alla data del 28.12.2022 un importo lordo forfettario di € 500,00 quale una tantum per il periodo di vacanza contrattuale 1.1.2019 – 30.11.2021, determinato per la 2° fascia – II° livello e riparametrato come da tabella che segue, comprensivo di qualunque ulteriore pretesa economica legata al rinnovo contrattuale e non indicente su alcun istituto di natura retributiva, diretto o indiretto, disciplinato dal vigente CCNL (ad. Es.: TFR. 13ma, 14ma, straordinario, ecc.). Entro il mese di aprile 2023 verrà erogato al personale dipendente in forza alla data del 28.12.2022 un importo complessivo a titolo di “arretrati dovuti all’aumento dei minimi tabellari” per il periodo 1.12.2021 – 31.12.2022																																																																								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>1° fascia</th> <th>Par.</th> <th>Importi una tantum</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1/1</td><td>100</td><td>€ 411,62</td></tr> <tr><td>1/2</td><td>101,6</td><td>€ 418,21</td></tr> <tr><td>1/3</td><td>105,39</td><td>€ 433,81</td></tr> <tr><td>1/4</td><td>106,99</td><td>€ 440,40</td></tr> <tr><td>1/5</td><td>113,31</td><td>€ 466,41</td></tr> <tr><td>1/6</td><td>116,71</td><td>€ 480,41</td></tr> <tr><td>1/7</td><td>119,09</td><td>€ 490,20</td></tr> <tr> <th>2° fascia</th> <th>Par.</th> <th>Importi una tantum</th> </tr> <tr><td>2/1</td><td>116,71</td><td>€ 480,41</td></tr> <tr><td>2/2</td><td>121,47</td><td>€ 500,00</td></tr> <tr><td>2/3</td><td>124,89</td><td>€ 514,08</td></tr> <tr><td>2/4</td><td>129,5</td><td>€ 533,05</td></tr> <tr><td>2/5</td><td>132,97</td><td>€ 547,34</td></tr> <tr> <th>3° fascia</th> <th>Par.</th> <th>Importi una tantum</th> </tr> <tr><td>3/1</td><td>129,5</td><td>€ 533,05</td></tr> <tr><td>3/2</td><td>136,44</td><td>€ 561,62</td></tr> <tr><td>3/3</td><td>142,4</td><td>€ 586,15</td></tr> <tr><td>3/4</td><td>156,94</td><td>€ 646,00</td></tr> <tr><td>3/5</td><td>164,84</td><td>€ 678,52</td></tr> <tr><td>3/6</td><td>168,5</td><td>€ 693,59</td></tr> <tr> <th>Area Quadri</th> <th>Par.</th> <th>Importi una tantum</th> </tr> <tr><td>Q1</td><td>174</td><td>€ 716,23</td></tr> <tr><td>Q2</td><td>205,32</td><td>€ 845,15</td></tr> </tbody> </table>	1° fascia	Par.	Importi una tantum	1/1	100	€ 411,62	1/2	101,6	€ 418,21	1/3	105,39	€ 433,81	1/4	106,99	€ 440,40	1/5	113,31	€ 466,41	1/6	116,71	€ 480,41	1/7	119,09	€ 490,20	2° fascia	Par.	Importi una tantum	2/1	116,71	€ 480,41	2/2	121,47	€ 500,00	2/3	124,89	€ 514,08	2/4	129,5	€ 533,05	2/5	132,97	€ 547,34	3° fascia	Par.	Importi una tantum	3/1	129,5	€ 533,05	3/2	136,44	€ 561,62	3/3	142,4	€ 586,15	3/4	156,94	€ 646,00	3/5	164,84	€ 678,52	3/6	168,5	€ 693,59	Area Quadri	Par.	Importi una tantum	Q1	174	€ 716,23	Q2	205,32	€ 845,15
	1° fascia	Par.	Importi una tantum																																																																							
	1/1	100	€ 411,62																																																																							
	1/2	101,6	€ 418,21																																																																							
	1/3	105,39	€ 433,81																																																																							
	1/4	106,99	€ 440,40																																																																							
	1/5	113,31	€ 466,41																																																																							
	1/6	116,71	€ 480,41																																																																							
	1/7	119,09	€ 490,20																																																																							
	2° fascia	Par.	Importi una tantum																																																																							
	2/1	116,71	€ 480,41																																																																							
	2/2	121,47	€ 500,00																																																																							
	2/3	124,89	€ 514,08																																																																							
	2/4	129,5	€ 533,05																																																																							
2/5	132,97	€ 547,34																																																																								
3° fascia	Par.	Importi una tantum																																																																								
3/1	129,5	€ 533,05																																																																								
3/2	136,44	€ 561,62																																																																								
3/3	142,4	€ 586,15																																																																								
3/4	156,94	€ 646,00																																																																								
3/5	164,84	€ 678,52																																																																								
3/6	168,5	€ 693,59																																																																								
Area Quadri	Par.	Importi una tantum																																																																								
Q1	174	€ 716,23																																																																								
Q2	205,32	€ 845,15																																																																								
	per gli apprendisti, gli importi di cui sopra saranno riproporzionati sulla base di quanto previsto in materia di retribuzione dalla disciplina dell'apprendistato; per i dipendenti con rapporto part time, i suddetti importi verranno erogati proporzionalmente all'orario di lavoro contrattualmente convenuto. Ai dipendenti assunti con contratto a termine in forza al 28.12.2022, gli importi di cui sopra verranno erogati previo riproporzionamento degli stessi in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo temporale coperto dall'Una tantum a condizione che detto periodo risulti di durata superiore a 2 mesi, intendendosi per tale le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni. Ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato in data successiva al 1.1.2019 gli importi di cui sopra saranno erogati previo riproporzionamento degli stessi in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestato nel periodo temporale coperto dall'Una tantum, computandosi quale mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni																																																																									
	<b>EAR</b>	i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data dell'1.1.2019 con un'anzianità di servizio di almeno 3 anni, che non abbiano avuto dal 2010 almeno un passaggio di livello o area, avranno diritto ad un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) assorbibile da futuri passaggi di livello, pari ai seguenti importi: € 11,62, area A; € 15,49, area B; € 19,36, area C; € 23,23, area D																																																																								
	<b>Premi aziendali e di risultato</b>	premio variabile: calcolato in riferimento ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Gli importi, i parametri ed i meccanismi per la determinazione del premio sono definiti contrattualmente in sede aziendale																																																																								
	<b>Indennità trasferta</b>	le spese di viaggio, vitto e pernottamento vengono rimborsate e compensate a piè di lista. Le spese per i pasti sono rimborsate fino a concorrenza di € 51,64 giornaliero con un massimale di € 30,98 per singolo pasto. Al dipendente compete, altresì, per ogni trasferta superiore a 12 ore un'indennità, pari a € 8,44, e per le trasferte superiori alle 24 ore un'indennità, pari a € 16,88. Tali indennità vengono raddoppiate in caso di trasferta all'estero																																																																								
	<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima																																																																								
	<b>Tredicesima</b>	1 mensilità da corrispondere nel mese di dicembre																																																																								
	<b>Quattordicesima</b>	1 mensilità da corrispondere nel mese di giugno																																																																								
	<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste																																																																								
	<b>Scatti anzianità</b>	non previsti																																																																								
	<b>Anzianità convenzionale</b>	non prevista																																																																								
	<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	ammessi nel limite di 180 ore annue individuali, eccezionalmente elevate a 250 ore annue per esigenze di servizio per non più del 7% del personale aziendale ed in ogni caso con il minimo di una unità. Le maggiorazioni per lavoro supplementare e/o straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa, mentre le ore di effettiva prestazione in più, che non siano altrimenti recuperate nello stesso mese, vengono accreditate sul conto ore individuale della Banca ore. <b>Maggiorazioni:</b> <b>a.</b> 15%, lavoro supplementare; <b>b.</b> 25%, lavoro straordinario; <b>c.</b> 20%, lavoro festivo; <b>d.</b> 10%, lavoro notturno (dalle 22 alle 6) <b>Banca ore</b> - nel conto ore confluiscono le ore di prestazioni supplementari e straordinarie sulla base di quanto previsto sopra, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Il datore di lavoro si impegna a garantire, nel corso del competente anno di fruizione, anche in assenza di accordo aziendale, il godimento di almeno il 30% delle ore complessivamente richieste a tale titolo, nei periodi individuati dagli interessati, salvo comprovate improcrastinabili necessità aziendali, tali da giustificare un motivato differimento degli stessi entro i 2 mesi successivi da quello cui la richiesta inerisce. Il restante 70% sarà usufruito, ove ve ne sia richiesta, entro l'anno successivo a quello di maturazione, armonizzando le esigenze aziendali con quelle del lavoratore. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga																																																																								
	<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	la funzione della contrattazione aziendale è di negoziare contenuti economici variabili, correlati e commisurati a parametri di miglioramento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed altri elementi di competitività delle aziende e che sono corrisposti sotto forma di premio di risultato. La contrattazione aziendale ha durata triennale. Alla contrattazione aziendale sono demandati materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL, ad es.: pari opportunità; indumenti aziendali/divise; reperibilità; riduzione orario; ecc.																																																																								

RETRIBUTIVI		<i>Elemento di Garanzia Retributiva</i> - a favore dei lavoratori dipendenti, a tempo indeterminato ovvero determinato iscritti al LUL da almeno 6 mesi, da aziende prive della contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici, individuali o collettivi, a decorrere dal 2017, con le competenze del mese di aprile, viene riconosciuto un importo lordo annuo pari ad: 1° fascia, € 250,00; 2° fascia, € 280,00; 3° fascia, € 310,00; Area Q, € 340,00
	<b>Indennità</b>	<b>a.</b> di cassa - tipo A: € 0,56/giorno effettivamente lavorato fino a circa € 12.911,42 di denaro trattato per mese; tipo B - € 0,84/giorno effettivamente lavorato oltre l'ammontare di € 12.911,42 di denaro trattato per mese; <b>b.</b> disagio: € 1,12/giorno per il liv. 1; € 2,25/giorno, liv. 2; € 3,37/giorno, liv. 3; <b>c.</b> di lavoro domenicale: € 6,00; <b>d.</b> di turno: € 2,25 per ogni giornata di prestazione diurna; € 11,25 per ogni giornata di prestazione notturna; <b>e.</b> di reperibilità: massimo 10 giorni al mese pro capite. Reperibilità fino a 10 ore giornaliere: € 4,50 al giorno; oltre le 10 e fino alle 14 ore: € 6,75 al giorno; superiore a 14 e fino alle 24 ore: € 10,14 al giorno
	<b>Mansioni discontinue</b>	l'orario di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia è di 48 ore settimanali. Le prestazioni eventualmente rese oltre la 48 <sup>ma</sup> ora vengono retribuite con la maggiorazione del lavoro supplementare, sino alla 3 <sup>a</sup> successiva all'orario programmato, e con la maggiorazione del lavoro straordinario a partire dalla 4 <sup>a</sup> ora successiva all'orario programmato
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	non previsti
	<b>Erogazione TFR</b>	nessuna particolarità
ORARIO	<b>Vitto e alloggio</b>	le aziende istituiscono un servizio mensa, di norma attraverso l'adozione di buoni pasto o ticket restaurant o anche mediante convenzione con terzi o servizio diretto. In ogni caso è prevista una partecipazione dei dipendenti al costo del pasto in misura non superiore a 1/3
	<b>Ferie</b>	<b>a.</b> 30 (28+2) giorni lavorativi più ulteriori 4 giorni in sostituzione delle festività sopresse, per i lavoratori con orario su 6 giorni; <b>b.</b> 25 giorni per i lavoratori con orario distribuito su 5 giorni, più ulteriori 4 giorni in sostituzione delle festività sopresse. La malattia superiore a 3 giorni, o il ricovero ospedaliero incorso durante il periodo di ferie, ne sospendono il decorso
	<b>Permessi retribuiti</b>	<b>a.</b> per l'espletamento dei propri compiti e funzioni i componenti della Rsu possono disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 1 ora per dipendente in forza al 31.12 dell'anno precedente a quello di fruizione; <b>b.</b> 3 giorni, per lutto familiare; <b>c.</b> 3 giorni, per particolari motivi personali o familiari; <b>d.</b> i lavoratori hanno diritto a riunirsi in assemblea in azienda nei limiti di 12 ore annue retribuite; <b>e.</b> 1 giorno per donazione sangue; <b>f.</b> 2 ore per dipendente in forza al 30.9 dell'anno precedente a quello di fruizione, ai lavoratori componenti gli organismi direttivi delle Confederazioni sindacali e gli organismi direttivi nazionali, regionali e territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, nonché i dirigenti sindacali, per la partecipazione alle riunioni degli organismi suddetti e per ogni altra attività sindacale inerente al loro mandato; <b>g.</b> per l'espletamento dei compiti al Rappresentante per la sicurezza spettano: 20 ore annue nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti; 40 ore annue nelle aziende da 6 a 15 dipendenti; 60 ore annue nelle aziende con oltre 15 dipendenti; <b>h.</b> studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. Diritto allo studio: massimo 150 ore retribuite pro-capite per triennio, usufruibili anche in un solo anno. Il numero dei lavoratori che può usufruire di permessi contemporaneamente, è equivalente a 1 nelle aziende fino a 50 dipendenti, mentre non può superare il 3% del totale della forza occupata nelle aziende di maggiori dimensioni
	<b>Riduzione orario</b>	vedere orario di lavoro
	<b>Festività</b>	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono
	<b>Festività sopresse</b>	vedere ferie
	<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	vedere orario di lavoro
	<b>Permanenza massima passaggio cat. superiore</b>	qualora l'assegnazione ad area superiore si protragga per più di 4 mesi continuativi (o di 6 mesi nel caso in cui il lavoratore appartenga alla qualifica di quadro), salvo sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva. Nel caso in cui gli incarichi a mansioni superiori non siano a carattere continuativo i periodi di cui sopra diventano rispettivamente di 170 e 210 giorni computati nell'arco continuativo di 365 giorni
	<b>Passaggio qualifica superiore</b>	nessuna particolarità
	<b>Malattia</b>	<b>a.</b> conservazione del posto per 12 mesi (non concorrono al raggiungimento dei 12 mesi i periodi di degenza ospedaliera); <b>b.</b> trattamento economico: retribuzione al 100% per 12 mesi e al 50% fino al termine del 6° mese di aspettativa per gli affetti da malattie gravissime. Le prestazioni economiche a carico dell'Inps sono anticipate dal datore di lavoro
	<b>Infortuno</b>	conservazione del posto e integrazione indennità Inail al 100% fino alla guarigione clinica
ASSENZE	<b>Maternità</b>	100% della retribuzione per i periodi di congedo di maternità e paternità e 30% per i periodi di congedo parentale
	<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni consecutivi di calendario da usufruire entro 30 giorni dalla data del matrimonio
	<b>Permessi</b>	per giustificati motivi personali o familiari. La durata di detti permessi non può superare le 30 ore complessive nell'arco dell'anno. Il lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate; in caso contrario al retribuzione viene proporzionalmente decurtata
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	nessuna particolarità
	<b>Aspettative</b>	<b>a.</b> per malattia, al termine del periodo di comporta, per un periodo massimo di 12 mesi, elevabili a 24 per lavoratori affetti da malattie gravi; <b>b.</b> non superiore a 12 mesi, per giustificati motivi personali o di famiglia; <b>c.</b> per funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali provinciali, regionali o nazionali; <b>d.</b> per tossicodipendenti e lavoratori in stato di sieropositività, per l'esecuzione del programma terapeutico e riabilitativo; <b>e.</b> ai familiari di tossicodipendenti per partecipare al programma riabilitativo; <b>f.</b> ai lavoratori con qualifica di volontariato in servizio civile o cooperative; <b>g.</b> alle lavoratrici vittime di violenza di genere, per un massimo di 3 mesi, per accedere ai percorsi di protezione
	<b>Prova</b>	non può essere superiore a 6 mesi e inferiore a 2 mesi di servizio effettivo, più precisamente: <b>a.</b> quadri e 3° fascia: 6 mesi; <b>b.</b> 2° fascia: 3 mesi; <b>c.</b> 1° fascia: 2 mesi. I suddetti termini sono ridotti alla metà nel caso di stipulazione di contratto a tempo determinato di durata inferiore o uguale a 6 mesi
GESTIONE	<b>Preavviso</b>	<b>a.</b> 3° fascia e area Q: 6 mesi; <b>b.</b> 2° fascia: 3 mesi; <b>c.</b> 1° fascia: 2 mesi. In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti a metà. I termini di preavviso decorrono dal giorno immediatamente successivo alla data del recesso
	<b>Tirocinio</b>	le tipologie sono le seguenti: <b>a.</b> tirocini formativi e di orientamento; <b>b.</b> tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro; <b>c.</b> tirocini formativi e di orientamento o di inserimento/reinserimento al lavoro in favore di disabili, persone svantaggiate nonché richiedenti asilo politico e titolari di protezione internazionale. Al tirocinante è corrisposta un'indennità per la partecipazione al tirocinio per la quale viene definito un importo non inferiore ad € 500,00 lordi mensili
	<b>Apprendistato</b>	si articola nelle tre seguenti tipologie, ai sensi del D.Lgs. 81/2015 e del D.M. 12.10.2015: <b>a.</b> Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; <b>b.</b> Apprendistato professionalizzante; <b>c.</b> Apprendistato di alta formazione e ricerca Disciplina generale - <b>a.</b> Durata minima: non inferiore a 6 mesi; <b>b.</b> Preavviso: ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile al termine del periodo di apprendistato; <b>c.</b> Trattamento economico: 90% della retribuzione spettante a tutti i lavoratori secondo il CCNL vigente per il primo ed il secondo anno; 100% della retribuzione come sopra calcolata, per l'ultimo anno; <b>d.</b> Sospensione: in caso

di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a 30 giorni, il periodo di apprendistato viene prolungato; **e.** Percentuale di conferma: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, non può superare il rapporto di 2 a 3 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Esclusivamente per le aziende con almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 24 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 40% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; restano esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

*Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - a.* Limiti di età: possono essere assunti giovani che hanno compiuto 15 anni e fino al compimento dei 25 anni di età; **b.** Durata: determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni ovvero 4 nel caso di diploma professionale quadriennale. **c.** Formazione: per le ore svolte in istruzione formativa non spetta all'apprendista alcuna retribuzione; per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 20% di quella spettante.

*Apprendistato professionalizzante - a.* Limiti di età: possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni per i soggetti in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005. Possono essere assunti con contratto di apprendistato tutti i livelli della 1° e 2° fascia, e solo il 1° livello della 3° fascia; **b.** Durata: non superiore a 3 anni e così determinata per i vari livelli: A) 6 mesi per i livelli 1°, 2°, 3° e 4° della 1° fascia; B) 12 mesi per i livelli 5°, 6° e 7° della 1° fascia; C) 24 mesi per i livelli 1°, 2° e 3° della 2° fascia; D) 36 mesi per i livelli 4° e 5° della 2° fascia e per il 1° livello della 3° fascia. **c.** Formazione: non inferiore a 60 ore medie annue (da riproporzionare in ragione della durata effettiva del contratto)

Periodo	Minimo
1.12.2021	
<b>1° fascia</b>	
<b>Livello 1/1</b>	
6 mesi	1.301,74
<b>Livello 1/2</b>	
6 mesi	1.322,60
<b>Livello 1/3</b>	
6 mesi	1.371,91
<b>Livello 1/4</b>	
6 mesi	1.392,77
<b>Livello 1/5</b>	
12 mesi	1.474,98
<b>Livello 1/6</b>	
132 mesi	1.501,22
<b>Livello 1/7</b>	
12 mesi	1.550,24
<b>2° fascia</b>	
<b>Livello 2/1</b>	
24 mesi	1.519,22
<b>Livello 2/2</b>	
24 mesi	1.581,26
<b>Livello 2/3</b>	
24 mesi	1.625,79
<b>Livello 2/4</b>	
Primi 24 mesi	1.685,71
Ultimi 12 mesi	1.873,01
<b>Livello 2/5</b>	
Primi 24 mesi	1.730,88
Ultimi 12 mesi	1.923,20
<b>3° fascia</b>	
<b>Livello 3/1</b>	
Primi 24 mesi	1.685,71
Ultimi 12 mesi	1.873,01

*Apprendistato di alta formazione e ricerca - a.* Limiti di età: possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo; **b.** Formazione: per le ore svolte in istruzione formativa non spetta all'apprendista alcuna retribuzione; per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 20% di quella spettante

**Contratto intermittente**

vale quanto previsto dalla legislazione vigente in materia e viene affidato alla contrattazione aziendale

**Contratto tempo determinato**

può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi in assenza di condizioni/causali. Il contratto può avere una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: **a.** Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; **b.** Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. La durata dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Fanno eccezione le attività stagionali. Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato presso l'ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e comunque per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della 5° proroga. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi o 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Fanno eccezione le attività stagionali. Fermo restando i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della

GESTIONE		retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto continui oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Non possono essere assunti lavoratori a termine in misura superiore al 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1.1 dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Fanno eccezione le attività stagionali
	<b>Part time</b>	<b>a.</b> è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, calcolata con riferimento all'orario mensile, e retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto; <b>b.</b> è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario; <b>c.</b> clausole elastiche: definite tra le parti relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata; la misura massima dell'aumento non può eccedere il limite del 20% della normale prestazione annua a tempo parziale (elevabile al 25% dalla contrattazione aziendale). Il lavoratore dev'essere avvisato in tempo di tali variazioni, con un preavviso di almeno 3 giorni. Tali modifiche all'orario comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto
	<b>Lavoro domicilio</b>	non regolamentato
	<b>Somministrazione di lavoro</b>	il numero dei lavoratori somministrati con contratto a tempo indeterminato ovvero determinato, non può eccedere il 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore all'1.1 dell'anno di stipula del predetto contratto
	<b>Lavoro stagionale</b>	<i>Attività in ambito culturale temporanee-stagionali</i> - ai sensi del D.lgs. 81/2015 sono esenti dall'apposizione delle condizioni, anche in caso di rinnovo e proroga, dai limiti di durata massima e dal numero complessivo di contratti, le attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (D.P.R. 1525/1963). Rientrano nelle ipotesi di stagionalità le aziende ad apertura annuale che stipulino contratti a termine: <b>a.</b> nei periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività lavorativa e nei periodi di picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno in località a prevalente vocazione turistica; <b>b.</b> nei periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, mostre, spettacoli, allestimenti, eventi e progetti di interesse culturale; <b>c.</b> nei periodi connessi a festività religiose e civili, sia nazionali che estere. Le Parti convengono che la stagionalità così come sopra definita soddisfa i requisiti legali richiesti dal D.lgs. 81/2015 ai fini dell'applicazione di specifiche normative e che tale tipologia contrattuale è uno strumento idoneo per soddisfare esigenze di ampliamento degli organici oltre i limiti percentuali e di durata nonché per il superamento dell'obbligo di causale, per proroghe o rinnovi
	<b>Telelavoro</b>	il telelavoratore ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda (si veda art. 20 del CCNL vigente)
	<b>Lavoro Agile (smart-working)</b>	disciplinato dagli artt. 18-24 della legge 81/2017 e dal Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7.12.2021 (si veda art. 21 del CCNL vigente)
	<b>Lavoro ripartito (job sharing)</b>	abrogato dal D.Lgs. 81/2015
	<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	non previsti
	<b>Collocamento</b>	nessuna particolarità
PREVIDENZA ASSISTENZA	<b>Previd. integrativa/complem.</b>	Fondo nazionale di previdenza complementare "Previambiente" - contribuzioni: <b>a.</b> 1% a carico dell'azienda e 1% a carico del lavoratore. Il lavoratore può optare per un contributo a proprio carico maggiore di quello stabilito contrattualmente; <b>b.</b> quota mensile dell'accantonamento del Tfr pari al 2% della retribuzione utile. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.3.1993 è dovuta l'integrale destinazione del Tfr a decorrere dall'1.1.2000. Per quanto non regolato si fa rinvio alle disposizioni contenute nello Statuto del Fondo Previambiente
	<b>Assistenza integrativa</b>	a decorrere dall'1.1.2023 le aziende sono tenute a versare ad un Fondo e/o ente/assicurazione di assistenza sanitaria integrativa al SSN, una quota pari ad € 14,17 per ciascun lavoratore per 12 mensilità, per l'attivazione di un piano sanitario base, comprensivo delle prestazioni di cui all'Allegato C del CCNL
	<b>Polizze vita</b>	non previste
	<b>Polizze infortuni</b>	non previste
	<b>Quadri</b>	l'azienda provvede, attraverso apposita polizza assicurativa, ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle mansioni contrattuali