

Sintesi contrattuale del CCNL "Società ed Enti di Formazione"

(quale strumento di lavoro, si riportano gli aspetti caratterizzanti il CCNL.
Per tutto quanto non previsto si rinvia al CCNL. Tale sintesi non sostituisce il CCNL.)

Tabella 1: Note generali

AMBITO D'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. E LIMITI NUMERICI	
Dal 01/01/2017 al 31/12/2019	
Parti stipulanti datoriali	ANPIT; AIFES; CIDEDEC
Parti stipulanti sindacali	C.I.S.A.L. TERZIARIO; C.I.S.A.L.
Sfera d'applicazione: Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica ai dipendenti delle aziende ed enti che, in qualsiasi forma sociale, organizzano, gestiscono ed erogano corsi di formazione al fine di incentivare le conoscenze tecniche professionali, la crescita del potenziale umano o lo sviluppo delle prestazioni professionali personali o prestano consulenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.	

SEZIONE ECONOMICA

Tabella 2: Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile – R.T.M.C.M. (art. 168)

Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° gennaio 2017*

Regione	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°
Lombardia	2526	2215	2007	1802	1645	1537	1434	1350	1232
Liguria	2516	2207	2000	1796	1640	1532	1429	1346	1228
Trentino	2516	2207	2000	1796	1640	1533	1430	1346	1228
Lazio	2512	2204	1997	1794	1638	1531	1428	1345	1227
Toscana	2509	2201	1995	1792	1636	1530	1427	1344	1226
Emilia Romagna	2495	2189	1984	1782	1628	1522	1420	1338	1220
Friuli	2488	2183	1979	1777	1624	1519	1417	1335	1218
Valle d'Aosta e Umbria	2480	2176	1973	1772	1619	1515	1414	1332	1215
Piemonte	2472	2170	1968	1768	1615	1512	1411	1330	1213
Veneto	2448	2149	1949	1751	1601	1499	1399	1319	1202
Marche	2420	2125	1928	1732	1584	1484	1385	1306	1191
Abruzzo	2392	2101	1907	1713	1567	1469	1372	1294	1179
Sicilia	2393	2101	1907	1714	1568	1469	1372	1294	1180
Puglia	2388	2098	1904	1711	1565	1467	1371	1293	1178
Campania	2385	2095	1901	1709	1563	1466	1369	1292	1177
Sardegna	2382	2093	1900	1707	1562	1465	1368	1291	1177
Calabria	2349	2064	1875	1685	1543	1448	1353	1277	1163
Basilicata	2348	2063	1874	1684	1542	1447	1352	1277	1163
Molise	2347	2063	1873	1684	1542	1447	1352	1276	1163

Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° settembre 2017*

Regione	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°
Lombardia	2580	2265	2054	1845	1686	1577	1472	1387	1267
Liguria	2570	2256	2046	1839	1681	1572	1467	1383	1263
Trentino	2570	2256	2046	1839	1681	1572	1468	1383	1263
Lazio	2566	2253	2044	1837	1679	1570	1466	1382	1262
Toscana	2563	2251	2042	1835	1677	1569	1465	1381	1261
Emilia Romagna	2548	2238	2031	1825	1669	1562	1458	1375	1255
Friuli	2541	2232	2025	1821	1665	1558	1455	1372	1253
Valle d'Aosta e Umbria	2534	2226	2020	1816	1660	1554	1452	1369	1250
Piemonte	2526	2219	2014	1811	1656	1551	1449	1367	1248
Veneto	2502	2198	1996	1794	1642	1538	1437	1356	1237
Marche	2474	2174	1974	1775	1625	1523	1423	1343	1226
Abruzzo	2446	2150	1953	1756	1608	1508	1410	1331	1214
Sicilia	2446	2151	1953	1757	1609	1509	1410	1331	1215
Puglia	2442	2147	1950	1754	1606	1507	1409	1330	1213
Campania	2438	2144	1948	1752	1604	1505	1407	1329	1212
Sardegna	2436	2142	1946	1750	1603	1504	1406	1328	1212
Calabria	2403	2114	1921	1728	1584	1487	1391	1314	1198
Basilicata	2401	2112	1920	1727	1583	1487	1390	1313	1198
Molise	2401	2112	1919	1727	1583	1486	1390	1313	1198

Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° marzo 2018*

Regione	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°
Lombardia	2613	2294	2080	1869	1707	1596	1490	1404	1282
Liguria	2604	2286	2073	1862	1702	1591	1485	1400	1278
Trentino	2603	2285	2073	1862	1702	1592	1486	1400	1278
Lazio	2600	2282	2070	1860	1700	1590	1484	1399	1277
Toscana	2597	2280	2068	1858	1698	1589	1483	1398	1276
Emilia Romagna	2582	2267	2057	1849	1690	1581	1476	1392	1270
Friuli	2575	2261	2052	1844	1686	1578	1473	1389	1268
Valle d'Aosta e Umbria	2567	2255	2046	1839	1681	1574	1470	1386	1265
Piemonte	2560	2249	2041	1834	1677	1571	1467	1383	1263
Veneto	2535	2228	2022	1818	1663	1558	1455	1372	1252
Marche	2508	2204	2001	1799	1646	1543	1441	1360	1241
Abruzzo	2480	2180	1979	1780	1629	1528	1428	1347	1229
Sicilia	2480	2180	1980	1780	1630	1528	1428	1348	1230
Puglia	2476	2176	1976	1777	1627	1526	1427	1347	1228
Campania	2472	2173	1974	1775	1625	1525	1425	1345	1227
Sardegna	2470	2171	1972	1774	1624	1524	1424	1345	1227
Calabria	2436	2143	1947	1752	1605	1507	1409	1331	1213
Basilicata	2435	2142	1946	1751	1604	1506	1408	1330	1213
Molise	2434	2141	1946	1750	1604	1506	1408	1330	1213

Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dal 1° settembre 2018*

Regione	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°
Lombardia	2667	2343	2126	1912	1748	1636	1528	1440	1317
Liguria	2657	2335	2119	1905	1743	1631	1523	1436	1313
Trentino	2657	2335	2119	1906	1743	1631	1524	1437	1313
Lazio	2653	2332	2116	1903	1741	1629	1522	1436	1312
Toscana	2650	2329	2114	1901	1739	1628	1521	1435	1311
Emilia Romagna	2636	2317	2103	1892	1731	1621	1514	1428	1305
Friuli	2629	2311	2098	1887	1727	1617	1511	1426	1303
Valle d'Aosta e Umbria	2621	2304	2092	1882	1722	1613	1508	1423	1300
Piemonte	2614	2298	2087	1878	1718	1610	1505	1420	1298
Veneto	2589	2277	2068	1861	1704	1597	1493	1409	1287
Marche	2561	2253	2047	1842	1687	1582	1479	1397	1276
Abruzzo	2533	2229	2025	1823	1670	1567	1466	1384	1264
Sicilia	2534	2229	2026	1823	1671	1568	1466	1385	1265
Puglia	2529	2226	2023	1821	1668	1566	1465	1383	1263
Campania	2526	2222	2020	1818	1666	1564	1463	1382	1262
Sardegna	2523	2221	2019	1817	1665	1563	1462	1382	1262
Calabria	2490	2192	1993	1795	1646	1546	1447	1368	1248
Basilicata	2489	2191	1992	1794	1645	1546	1446	1367	1248
Molise	2488	2190	1992	1793	1645	1545	1446	1367	1248

* Le Parti hanno concordato di conglobare nella *Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile* o *RTMCM*, le seguenti diverse voci retributive previste nel sistema contrattuale CISAL:

- Componente Parametrica (*comprensiva anche dell'Indennità di Contingenza e dell'E.D.R.*);
- Elemento Perequativo Mensile Regionale;
- Indennità Contrattuale (*composta dalla Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi e dalla Componente di Mancata Contrattazione*);
- Indennità Sostitutiva di Mensa.

Tabella 3: *Trattenute per mancata prestazione*

a) Trattenuta oraria in caso di assenza retribuita o integrata dal Datore*

Periodo	Totale Trattenuta Oraria
Dall'1.01.2017	€ 1,40
Dall'1.09.2017	€ 1,54
Dall'1.09.2018	€ 1,69

*in caso di assenza retribuita o integrata dal Datore (*per malattia, infortunio, maternità, permessi retribuiti per studio, sindacali, ecc.*), l'Azienda tratterà le corrispondenti quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa

b) Trattenuta corrispondente alla Retribuzione Oraria Individuale in caso di assenza /permesso non retribuiti

Mensilità Contrattuali: 13
Divisore Giornaliero: 26
Divisore Orario: 173, salvo per i lavoratori discontinui

Tabella 4: *Maggiorazioni Orarie per lavoro straordinario (art. 172).*

Descrizione dello straordinario	Maggiorazione per Straordinario Prolungato			Maggiorazione per Straordinario Spezzato		
	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
Entro le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario	15%	18%	21%	18%	21%	24%
Oltre le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario	17%	20%	22%	20%	23%	26%
In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	26%	29%
In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	25%	28%	31%
In regime notturno in giorno feriale	23%	26%	29%	26%	29%	32%
In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	29%	32%	35%
In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	31%	34%	37%

NOTA BENE: Tutte le predette maggiorazioni sono già comprensive della quota parte per le retribuzioni differite e per il T.F.R. e, pertanto, sono ininfluenti ai fini della determinazione delle stesse.

Tabella 5: *Maggiorazioni Orarie per lavoro straordinario con riposo compensativo (art. 173).*

Descrizione dello straordinario con riposo compensativo	Maggiorazione nel mese in Prolungato			Maggiorazione nel mese Spezzato		
	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
Entro le 10 ore giornaliere e le 8 ore settimanali di straordinario o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
Oltre le 10 ore giornaliere o le 8 ore settimanali di straordinario o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
In regime notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%

NOTA BENE: Tutte le predette maggiorazioni sono già comprensive della quota parte per le retribuzioni differite e per il T.F.R. e, pertanto, sono ininfluenti ai fini della determinazione delle stesse.

In riferimento alle tabelle 4 e 5 si precisa che:

- Con "Preavviso Normale" si intende la prestazione che sia richiesta con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.
- Con "Richiesta Tempestiva" si intende la prestazione che sia richiesta con un preavviso di soli 2 o 3 giorni lavorativi.
- Con "Richiesta Urgente" si intende la prestazione che sia richiesta con un preavviso inferiore a 2 giorni lavorativi.

Tabella 6: Sintesi delle Indennità per ore ordinarie lavorate in turni periodici (art. 178)

Descrizione del turno	Maggiorazione nel "5 + 2"	Maggiorazione nel "6 + 1"
Notturmo feriale	11%	11%
Diurno festivo	-	10%
Notturmo di sabato	-	14%
Notturmo festivo	-	16%

NOTA BENE: Tutte le predette maggiorazioni sono già comprensive della quota parte per le retribuzioni differite e per il T.F.R. e, pertanto, sono ininfluenti ai fini della determinazione delle stesse.

SEZIONE NORMATIVA

Tabella 7: Sintesi della classificazione del personale (art. 163)

Autonomie	Responsabilità	Competenze richieste	Titolo del livello	Livello e Parametro
Elevata ed Estesa: <ul style="list-style-type: none"> Rappresentativa Gestionale Organizzativa Funzionale 	Gestionali Estese	Autonome gestionali aziendali o intersettoriali, con Rappresentanza	Direttore Aziendale o d'importante Settore	Quadro Par. 225
Elevata ed Estesa: <ul style="list-style-type: none"> Gestionale Organizzativa Funzionale 	Gestionali Estese	Autonome gestionali aziendali o intersettoriali, senza Rappresentanza	Direttore di Settore Aziendale	Impiegato Direttivo 1° Par. 195
Estesa: <ul style="list-style-type: none"> Organizzativa Funzionale 	Elevate Gestionali	Elevate multisettoriali	<ul style="list-style-type: none"> Capo Servizio (Responsabile di più Uffici) Capo Settore (Responsabile di più Reparti) 	Impiegato Direttivo 2° Par. 175
<ul style="list-style-type: none"> Organizzativa Funzionale 	Gestionali Articolate	Elevate plurisetoriali	<ul style="list-style-type: none"> Capo Ufficio Capo Reparto 	3° Par. 155
Funzionale	Gestionali Semplici	Specialistiche plurisetoriali	Gestore con responsabilità del risultato (dell'intero gruppo o squadra specialistica coordinata)	4° Par. 140
Elevata Professionale	Elevata settoriale complessa e di Coordinamento organizzativo (Professionale)	Elevate specialistiche plurisetoriali	Impiegato di Elevato Concetto Lavoratore Altamente Specializzato	4° Par. 140
Professionale	Elevata settoriale e di Coordinamento organizzativo (Professionale)	Specialistiche Settoriali	Impiegato di Concetto Lavoratore Specializzato	5° Par. 130
Elevata Esecutiva	Autonoma Settoriale (Professionale)	Qualificate Settoriali	Impiegato Qualificato Lavoratore Qualificato	6° Par. 120
Esecutiva	Ottempera disposizioni settoriali	Attuative complesse	Impiegato Elevato Ordine Lavoratore Comune Settoriale	7° Par. 112
Esecutore	Ottempera semplici disposizioni	Semplici e generiche	Impiegato d'Ordine Lavoratore Generico	8° Par. 100

Tabella 8: Classificazione del Personale Art. 166

DECLARATORIE	
Quadro	Il <u>Direttore</u> con autonome competenze gestionali aziendali o intersettoriali che, con le caratteristiche richieste, con elevata ed estesa Autonomia Rappresentativa, Gestionale, Organizzativa e Funzionale , in Azienda o Settore di adeguata dimensione e particolare complessità operativa, con <u>delega di firma</u> , abbia poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento di risorse umane e materiali con responsabilità gestionale, anche nei confronti di terzi
Livello 1	L' <u>Impiegato Direttivo</u> con autonome competenze gestionali aziendali o intersettoriali , che con elevata ed estesa Autonomia Gestionale, Organizzativa e Funzionale , opera in mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze intersettoriali, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi responsabili sottoposti. Gestisce le necessarie risorse e, nell'ambito delle funzioni delegate, assicura l'efficienza e i risultati dell'intera area coordinata. Nei settori coordinati, normalmente opera anche con specifiche deleghe di poteri e di firma. Risponde direttamente al Legale Rappresentante o al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'Azienda.
Livello 2	Il <u>Capo Servizio o Settore</u> con le necessarie elevate competenze , in condizioni di Estesa Autonomia Organizzativa e Funzionale , con specifica collaborazione ed eventuali <u>deleghe di poteri</u> , svolga attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando elevate funzioni gestionali, organizzative e di coordinamento. Ha responsabilità e controllo sui Responsabili e Lavoratori sottoposti, garantendo i risultati del Servizio o Settore coordinati. In autonomia, pu gestire i contatti esterni (<i>clienti, fornitori, banche, Enti</i>), dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi. Fa riferimento e risponde al Responsabile apicale di settore o aziendale.
Livello 3	Il <u>Capo Ufficio</u> con elevate competenze plurisettoriali che, in condizioni di Autonomia Organizzativa e Funzionale , con specifica collaborazione, nelle aree coordinate, svolge attività che richiedono particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita. Coordina il gruppo dei propri sottoposti, con responsabilità della loro formazione, della disciplina del lavoro e dei risultati complessivi dell'intero gruppo di lavoro.
Livello 4	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Gestore: L'Impiegato di "Elevato Concetto"</u> con competenze specialistiche plurisettoriali e che, con specifica collaborazione, presta la sua opera in Autonomia Funzionale. Nel gruppo/squadra coordinato è il responsabile che, con adeguata iniziativa, gestisce e forma sottoposti specializzati, avendo responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti. - <u>Specialista Plurisettoriale: L'Impiegato di "Elevato Concetto"</u> che, con elevate competenze specialistiche plurisettoriali, in Autonomia Professionale, avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, produttivi, commerciali o amministrativi adottati svolge, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze organizzative, merceologiche, tecniche, sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Appronta i conseguenti interventi operativi procedurali e risponde dei propri risultati.
Livello 5	L' <u>Impiegato di "Concetto" e Coordinatore</u> , in possesso di estese competenze specialistiche settoriali che, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con Autonomia Professionale e con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti. Ha padronanza dei programmi gestionali e applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedono specialistiche conoscenze tecniche, produttive, merceologiche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi.
Livello 6	L' <u>Impiegato "Qualificato"</u> (Amministrativo, Tecnico o Commerciale) che, con specifica collaborazione, opera in Elevata Autonomia Esecutiva . Per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche settoriali e relative operazioni complementari, anche di vendita. Risponde al proprio Responsabile.
Livello 7	L' <u>Impiegato di "Elevato Ordine"</u> che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro e specifica collaborazione, svolge in condizioni di Autonomia Esecutiva uno o più lavori che richiedono competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui opera, e garantisce il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore o ad altro Lavoratore inquadrato a livello superiore.
Livello 8	L' <u>Esecutore "d'Ordine" o "Generico"</u> che, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro responsabile, svolge mansioni pratiche semplici, d'ordine ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee di pari livello. Opera anche con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature. È in possesso di formazione specifica o adeguata esperienza pratica.

* **NOTA BENE:** per le esemplificazioni ed i profili si rinvia all'art. 166 del CCNL.

Tabella 9: Disciplina per i Quadri. Artt. 157 – 162.

DISCIPLINA PARTICOLARE PER I QUADRI	
Orario a tempo parziale speciale	Consentita l'assunzione a tempo indeterminato parziale senza il limite orario minimo mensile. L'orario di lavoro con contratto sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore.
Formazione e aggiornamento	Le aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.
Assegnazione della qualifica	L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non siano avvenute in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diventa definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Nel caso in cui lo svolgimento delle mansioni di Quadro sia frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione della qualifica, sempre ad esclusione della sostituzione di altro Quadro assente con diritto di conservazione del posto, diverrà definitiva quando si sia complessivamente protratta per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.
Assistenza sanitaria integrativa e assicurativa	Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale ed Assicurazione sulla Vita istituite presso l'EN.BI.C..
Polizza assicurativa	Polizza assicurativa o forme equivalenti per la copertura, nei limiti dei massimali previsti, di spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili/penali, connessi all'esercizio delle proprie funzioni, per cause non dipendenti da colpa grave o dolo; rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nell'esercizio delle proprie funzioni.

Tabella 10: Istituti contrattuali.

Definizioni Art. 24 e 163	Sono stati definiti i termini contrattualmente utilizzati relativi: <ul style="list-style-type: none"> - alla parte economica; - al "Datore di Lavoro" e al "Lavoratore"; - ai "giorni" e "giorni lavorabili"; - alla "Classificazione del personale". 																				
Scatti di anzianità Art. 170	<p>Il dipendente ha diritto a 10 scatti triennali. L'anzianità di servizio decorre dal 1° giorno successivo alla data di assunzione (o dall'attribuzione della qualifica in seguito ad un contratto di Apprendistato). All'occasione del nuovo scatto, l'importo va sommato agli scatti precedentemente maturati. Viene corrisposto il 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il triennio. Gli importi degli scatti, per ciascun livello d'inquadramento, in cifra fissa sono determinati nelle seguenti misure:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><i>Livelli</i></th> <th><i>Importo lordo del singolo scatto</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro</td> <td>€ 40,00</td> </tr> <tr> <td>1°</td> <td>€ 37,00</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>€ 34,00</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>€ 31,00</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>€ 28,00</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>€ 26,00</td> </tr> <tr> <td>6°</td> <td>€ 24,00</td> </tr> <tr> <td>7°</td> <td>€ 22,00</td> </tr> <tr> <td>8°</td> <td>€ 20,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>In caso di prima applicazione contrattuale per un'Azienda proveniente da altro CCNL, all'atto del passaggio, il numero e l'importo degli aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore, dovrà rimanere invariato e riparametrato in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fossero previste maggiori mensilità. Dal compiersi del nuovo triennio in poi, i restanti aumenti periodici di anzianità saranno riconosciuti secondo le previsioni del presente articolo. La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "Retribuzione Mensile Normale" del Lavoratore. Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito o altri aumenti contrattuali.</p>	<i>Livelli</i>	<i>Importo lordo del singolo scatto</i>	Quadro	€ 40,00	1°	€ 37,00	2°	€ 34,00	3°	€ 31,00	4°	€ 28,00	5°	€ 26,00	6°	€ 24,00	7°	€ 22,00	8°	€ 20,00
<i>Livelli</i>	<i>Importo lordo del singolo scatto</i>																				
Quadro	€ 40,00																				
1°	€ 37,00																				
2°	€ 34,00																				
3°	€ 31,00																				
4°	€ 28,00																				
5°	€ 26,00																				
6°	€ 24,00																				
7°	€ 22,00																				
8°	€ 20,00																				
Tredicesima Art. 134	In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà una gratifica natalizia o 13° mensilità di importo pari a una Retribuzione Mensile Normale. In caso di servizio inferiore all'anno sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio; a tal fine le frazioni che superano 14 giorni sono da considerarsi mese intero. Per i contratti a tempo determinato inferiori i 12 mesi, la contrattazione di secondo livello o il contratto individuale possono stabilire di erogare la tredicesima in rate mensili per 12 mensilità.																				

<p style="text-align: center;">Trasferta Art. 181 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>In caso di prestazione per l'intero orario giornaliero ad almeno 60 km dalla sede di lavoro, o comunque raggiungibile in tempo normale superiore ad un'ora, al Lavoratore spetterà il rimborso delle spese di viaggio e quelle sostenute per conto dell'Azienda, quali vitto e alloggio (purché documentate e nei limiti della normalità e autorizzate). Spetterà inoltre quanto segue:</p> <p>a) il rimborso delle spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di € 6,00</p> <p>b) la Diaria giornaliera pari a 1/52° della componente parametrica (per gli importi della componente parametrica si rimanda all'articolo 167 del CCNL) che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, così come l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite il tempo di viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria), sarà retribuito con il 70% della R.I.O. L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni contrattuali.</p> <p>Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda. Qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto gli dovrà essere corrisposto un rimborso pari al 60% del costo chilometrico ACI. Il Lavoratore, salvo esplicita previsione nel Contratto di assunzione, non potrà essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive. La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 10 (dieci) giorni. Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, il rimborso spese non documentabili e la Diaria giornaliera, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto per la trasferta nazionale, di cui ai punti a) e b) che precedono.</p>
<p style="text-align: center;">Trasferimento Art. 180 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>Sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda. Normalmente avviene con il consenso del lavoratore, salvo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il consenso è necessario se l'interessato è eletto a cariche sindacali o genitore di un figlio o equiparato minore di un anno.</p> <p>Il trasferimento prevede un preavviso di almeno 3 mesi e da normalmente diritto a quanto segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco; 2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine; 3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 6 settimane; 4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva; 5. nel caso di Lavoratore con famigliari a carico, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 50% della diaria per il tempo spettante.
<p style="text-align: center;">Distacco Art. 182 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>L'ipotesi del distacco si configura quando un'Azienda, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.</p> <p>In caso di distacco, l'Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore distaccato, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale presta la sua opera. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato; in caso di mansioni superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente riconosciuta la R.T.M.C.M. del livello d'inquadramento professionale in cui opera. Il distacco potrà avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, ogniqualvolta esso comporti, di fatto, un trasferimento presso un'unità produttiva sita a più di 50 chilometri da quella in cui il Lavoratore aveva la sede abituale di lavoro. Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.</p> <p>Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti, ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti. Al Lavoratore in distacco all'estero per un tempo inferiore a 3 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta all'estero, di cui all'articolo che precede. Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le Parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.</p>

<p style="text-align: center;">Reperibilità Art. 183</p>	<p>Mediante la reperibilità il Lavoratore si rende disponibile all'azienda per sopperire esigenze di lavoro imprevedute o imprevedibili.</p> <p>Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 giorni (fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a imprevedute situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni). Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità. Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento. Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purché assicurati sempre la raggiungibilità.</p> <p>La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - giornaliera: pari a 16 ore nei giorni feriali o 12 o 24 ore nei giorni di riposo aggiuntivo o festivi/riposi settimanali; - settimanale; - con diversa configurazione concordata tra l'Azienda e il Lavoratore. <p>La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 giorni continuativi.</p> <p>Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Aziende riconosceranno al Lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, una specifica indennità giornaliera conforme ai seguenti valori:</p> <table border="1" data-bbox="459 757 1450 1196"> <thead> <tr> <th><i>Livello</i></th> <th><i>16 ore in Giorno Feriale</i></th> <th><i>24 ore in Giorno di Riposo aggiuntivo</i></th> <th><i>12 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</i></th> <th><i>24 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro</td> <td>€ 14,65</td> <td>€ 21,97</td> <td>€ 21,97</td> <td>€ 52,18</td> </tr> <tr> <td>1°</td> <td>€ 12,65</td> <td>€ 18,98</td> <td>€ 18,98</td> <td>€ 45,08</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>€ 10,99</td> <td>€ 16,48</td> <td>€ 16,48</td> <td>€ 39,14</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>€ 9,66</td> <td>€ 14,48</td> <td>€ 14,48</td> <td>€ 34,40</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>€ 8,99</td> <td>€ 13,48</td> <td>€ 13,48</td> <td>€ 32,02</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>€ 8,32</td> <td>€ 12,49</td> <td>€ 12,49</td> <td>€ 29,66</td> </tr> <tr> <td>6°</td> <td>€ 7,66</td> <td>€ 11,49</td> <td>€ 11,49</td> <td>€ 27,28</td> </tr> <tr> <td>7°</td> <td>€ 7,19</td> <td>€ 10,79</td> <td>€ 10,79</td> <td>€ 25,62</td> </tr> <tr> <td>8°</td> <td>€ 6,66</td> <td>€ 9,99</td> <td>€ 9,99</td> <td>€ 23,72</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il trattamento di cui sopra è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'Azienda o, nei casi previsti, di un Cliente. Le ore di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, saranno retribuite con la R.I.O.</p> <p>Le ore d'intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, previo accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi, e sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per il lavoro straordinario con riposo compensativo o lavoro straordinario diurno, notturno o festivo.</p> <p>Nel regime di reperibilità sono ammesse le deroghe al riposo giornaliero, con il limite complessivo annuale di 24 giorni lavorativi, salvo diverso Accordo di secondo livello.</p> <p>Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale, qualificando così l'eventuale lavoro effettuato.</p> <p>Tale impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore e impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.</p>	<i>Livello</i>	<i>16 ore in Giorno Feriale</i>	<i>24 ore in Giorno di Riposo aggiuntivo</i>	<i>12 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</i>	<i>24 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</i>	Quadro	€ 14,65	€ 21,97	€ 21,97	€ 52,18	1°	€ 12,65	€ 18,98	€ 18,98	€ 45,08	2°	€ 10,99	€ 16,48	€ 16,48	€ 39,14	3°	€ 9,66	€ 14,48	€ 14,48	€ 34,40	4°	€ 8,99	€ 13,48	€ 13,48	€ 32,02	5°	€ 8,32	€ 12,49	€ 12,49	€ 29,66	6°	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49	€ 27,28	7°	€ 7,19	€ 10,79	€ 10,79	€ 25,62	8°	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99	€ 23,72
<i>Livello</i>	<i>16 ore in Giorno Feriale</i>	<i>24 ore in Giorno di Riposo aggiuntivo</i>	<i>12 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</i>	<i>24 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale</i>																																															
Quadro	€ 14,65	€ 21,97	€ 21,97	€ 52,18																																															
1°	€ 12,65	€ 18,98	€ 18,98	€ 45,08																																															
2°	€ 10,99	€ 16,48	€ 16,48	€ 39,14																																															
3°	€ 9,66	€ 14,48	€ 14,48	€ 34,40																																															
4°	€ 8,99	€ 13,48	€ 13,48	€ 32,02																																															
5°	€ 8,32	€ 12,49	€ 12,49	€ 29,66																																															
6°	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49	€ 27,28																																															
7°	€ 7,19	€ 10,79	€ 10,79	€ 25,62																																															
8°	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99	€ 23,72																																															
<p style="text-align: center;">Pronta Disponibilità Art. 184</p>	<p>Con Accordo, le Parti (Azienda e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "pronta disponibilità", a fronte di un'indennità pari al 40% dell'Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale.</p> <p>La "pronta disponibilità" avverrà all'interno di turni periodici, che prevedono tale istituto al di fuori dell'orario ordinario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma eccezionalmente impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato o complessità dell'intervento che richieda, eccezionalmente, due interventisti).</p>																																																		
<p style="text-align: center;">Indennità di Cassa Art. 171</p>	<p>Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità mensile di cassa e di maneggio di denaro pari a 70,00 € lordi.</p>																																																		

<p>Periodo di prova Art. 103</p>	<p>L'assunzione del Lavoratore con previsione del Periodo o "Patto" di Prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s'intenderà sin dall'inizio assunto a tempo indeterminato.</p> <p>Non sono ammesse né la prorogazione, né il rinnovo del Patto di Prova, salvo quanto di seguito previsto.</p> <p style="text-align: center;">A. Sospensione del Patto di Prova</p> <p>Nel caso in cui il patto di prova sia interrotto per un periodo superiore a 15 (quindici) giorni di calendario per motivi di malattia o infortunio, previo assenso scritto dell'Azienda, il Lavoratore sarà ammesso a completare il periodo, purché sia in grado di riprendere il servizio entro 3 (tre) mesi dalla data di sospensione, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista dal presente CCNL.</p> <p style="text-align: center;">Durata del Periodo di Prova e dei preavvisi di recesso (vedi seguente punto B)</p> <table border="1" data-bbox="351 526 1450 806"> <thead> <tr> <th><i>Livello</i></th> <th><i>Periodo di prova</i></th> <th><i>Recesso del Datore</i></th> <th><i>Preavviso del Lavoratore</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro, 1° e 2°</td> <td>6 mesi*</td> <td>3 mesi*</td> <td>4 settimane*</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>4 mesi*</td> <td>2 mesi*</td> <td>3 settimane*</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>3 mesi*</td> <td>1,5 mesi*</td> <td>2 settimane*</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>2 mesi*</td> <td>1 mese*</td> <td>1 settimane*</td> </tr> <tr> <td>6°, 7° e 8°</td> <td>1 mese*</td> <td>15 giorni*</td> <td>3 giorni lavorativi</td> </tr> </tbody> </table> <p>* di calendario.</p> <p style="text-align: center;">B. Clausola di durata minima del Patto di Prova</p> <p>Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova concordano, a favore del Dipendente, una clausola di durata minima pari al 50% della durata prevista dal presente Contratto per il Patto di prova. Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova previsto ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'Azienda, senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva. Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il Trattamento di Fine Rapporto, oltre che la retribuzione diretta e differita maturata nel periodo. Il Lavoratore, durante il Periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto dell'obbligo di preavviso ridotto, pari a quanto indicato in colonna 4 della precedente Tabella.</p> <p>Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.</p>	<i>Livello</i>	<i>Periodo di prova</i>	<i>Recesso del Datore</i>	<i>Preavviso del Lavoratore</i>	Quadro, 1° e 2°	6 mesi*	3 mesi*	4 settimane*	3°	4 mesi*	2 mesi*	3 settimane*	4°	3 mesi*	1,5 mesi*	2 settimane*	5°	2 mesi*	1 mese*	1 settimane*	6°, 7° e 8°	1 mese*	15 giorni*	3 giorni lavorativi
<i>Livello</i>	<i>Periodo di prova</i>	<i>Recesso del Datore</i>	<i>Preavviso del Lavoratore</i>																						
Quadro, 1° e 2°	6 mesi*	3 mesi*	4 settimane*																						
3°	4 mesi*	2 mesi*	3 settimane*																						
4°	3 mesi*	1,5 mesi*	2 settimane*																						
5°	2 mesi*	1 mese*	1 settimane*																						
6°, 7° e 8°	1 mese*	15 giorni*	3 giorni lavorativi																						
<p>Orario di lavoro Artt. 108 - 117 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p><u>Definizione:</u> qualsiasi periodo in cui il Lavoratore è a disposizione del Datore nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. Normalmente la durata dell'orario di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><u>Limiti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Giornaliero: 12 ore, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario e/o straordinario con riposo compensativo e/o Banca delle Ore; - Settimanale: 60 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese; - Mensile: 216 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore); - Semestrale: 1296 (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore; - Straordinario annuo: 300 ore; - Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore: è fissato dalle Parti nel massimo di 160 ore. <p>Quanto precede, fermo restando il rispetto negli ultimi 12 mesi della Media Mobile di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore di 48 ore settimanali.</p> <p><u>Esemplificazione dei profili:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Orario giornaliero di lavoro su 5 (cinque) giorni, con turni "5 + 2": Si realizza normalmente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi, di norma, dal lunedì al venerdì. - Orario giornaliero di lavoro su 6 (sei) giorni, con turni "6 + 1": Si realizza normalmente attraverso la prestazione di 6 giornate lavorative di 6,66 ore. <p><u>Criteri di computo:</u> non si computano nell'orario di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gli eventuali riposi giornalieri intermedi concordati, della durata minima di 15 minuti. - Le soste calendarizzate per pausa pranzo di durata non inferiore a 15 minuti e non superiori a 1.5 ore. - Il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del Lavoratore alla sede abituale di lavoro o per rientrare dal lavoro all'abitazione. <p><u>Composizione multiperiodale dell'orario ordinario:</u> si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (nei casi individuali) e/o alla Banca delle Ore (nei casi collettivi). In tali casi, previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, per il tempo previsto, le 40 ore settimanali, fino al massimo di 60, prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno.</p> <p><u>Turni avvicendati:</u> Nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, Nei servizi di portineria, custodia, cassa e simili,</p>																								

	<p>tenuto conto delle esigenze di tutela dei beni, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà, pena la sanzione prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.</p> <p><u>Clausola elastica:</u> In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo Lavoratore la collocazione dell'ordinario orario di lavoro, purché tale variazione sia richiesta con un preavviso di almeno una settimana lavorativa e sia contenuta nei limiti del 25% dell'orario e di 20 giorni lavorativi per anno. Al di fuori dei predetti accordi, l'applicazione della presente Clausola Elastica determina il diritto all'Indennità per Clausola Elastica, per le sole ore variate, pari al 5% della Retribuzione Oraria Normale quale ristoro del disagio causato al Lavoratore.</p> <p><u>Sospensione:</u> in caso di sospensione inferiore ai 30 minuti, per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, ha diritto alla normale retribuzione; se invece pari o superiore i 30 minuti, il Datore può porre in libertà il lavoratore con conseguente interruzione della retribuzione.</p> <p><u>Lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia:</u> per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, ecc.), la durata del contratto può essere fissata in 45 ore ordinarie, con retribuzione commisurata all'orario settimanale ordinario pattuito. Tali lavoratori sono esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro, ma soggetti alla durata massima settimanale. Una volta superato l'orario di lavoro normale (per esempio di 45 ore settimanali), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore e del 17% per le ore eccedenti. Al pari di tutti gli altri lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno incrementate in caso di lavoro straordinario, prolungato, tempestivo, urgente o in caso di straordinario spezzato con preavviso, tempestivo o spezzato urgente.</p>																																																														
<p>Lavoro a tempo parziale Artt. 28 - 36</p>	<p><u>Definizione:</u> comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto quello ordinario previsto nel CCNL, e può essere orizzontale (prestazione ridotta per tutti i giorni lavorati), verticale (prestazione a tempo pieno svolta solo in alcuni giorni della settimana), misto (combinazione delle due tipologie precedenti) e per gli "over 63" (quando la prestazione sia resa a tempo parziale, in accordo con la Società, da un lavoratore che ha oltre 63 anni).</p> <p>La retribuzione e gli istituti contrattuali saranno commisurati alla percentuale di tempo parziale.</p> <p><u>Lavoro supplementare:</u> quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come praticato presso l'Azienda.</p> <p>Il lavoro supplementare è soggetto alle seguenti maggiorazioni:</p> <table border="1" data-bbox="327 1064 1316 1713"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Descrizione del Lavoro Supplementare</th> <th colspan="3">Maggiorazione per Supplementare Prolungato</th> <th colspan="3">Maggiorazione per Supplementare Spezzato</th> </tr> <tr> <th>Preavviso Normale</th> <th>Richiesta Tempestiva</th> <th>Richiesta Urgente</th> <th>Preavviso Normale</th> <th>Richiesta Tempestiva</th> <th>Richiesta Urgente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale</td> <td>25%</td> <td>28%</td> <td>31%</td> <td>28%</td> <td>31%</td> <td>34%</td> </tr> <tr> <td>Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale.</td> <td>27%</td> <td>30%</td> <td>33%</td> <td>30%</td> <td>33%</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>In regime diurno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>33%</td> <td>36%</td> <td>39%</td> </tr> <tr> <td>In regime diurno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>35%</td> <td>38%</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>In regime notturno in giorno feriale</td> <td>36%</td> <td>39%</td> <td>42%</td> <td>39%</td> <td>42%</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>In regime notturno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>39%</td> <td>42%</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>In regime notturno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>41%</td> <td>44%</td> <td>47%</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>Clausole elastiche:</u> danno la possibilità di variare temporaneamente la collocazione giornaliera o settimanale della prestazione lavorativa, entro i limiti del 10% dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato e nel rispetto di almeno 10 giorni di preavviso.</p> <p><u>Clausole flessibili:</u> permettono di variare in aumento o in diminuzione la durata della prestazione lavorativa entro i limiti del 10% dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato e nel rispetto di almeno 10 giorni di preavviso.</p> <p>Entrambe le clausole devono risultare da atto scritto e comportano per le ore variate o aggiunte una maggiorazione del 5% della R.I.O.</p>	Descrizione del Lavoro Supplementare	Maggiorazione per Supplementare Prolungato			Maggiorazione per Supplementare Spezzato			Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%	31%	28%	31%	34%	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale.	27%	30%	33%	30%	33%	36%	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	33%	36%	39%	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	35%	38%	41%	In regime notturno in giorno feriale	36%	39%	42%	39%	42%	45%	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	39%	42%	45%	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	41%	44%	47%
Descrizione del Lavoro Supplementare	Maggiorazione per Supplementare Prolungato			Maggiorazione per Supplementare Spezzato																																																											
	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente																																																									
Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%	31%	28%	31%	34%																																																									
Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale.	27%	30%	33%	30%	33%	36%																																																									
In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	33%	36%	39%																																																									
In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	35%	38%	41%																																																									
In regime notturno in giorno feriale	36%	39%	42%	39%	42%	45%																																																									
In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	39%	42%	45%																																																									
In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	41%	44%	47%																																																									

<p>Riposo giornaliero e settimanale Artt. 119 e 120 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. In attesa di regolamentazione, è consentito il frazionamento del riposo giornaliero per non più di 12 giorni lavorativi per anno solare, nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari; - cambio della turnistica o del "nastro orario"; - attività straordinarie finalizzate alla sicurezza; - fase d'avvio di nuove attività (nei primi 90 giorni) o delle aperture stagionali (nei primi 30 giorni); - attività promozionali o commerciali in occasione delle festività natalizie e pasquali; - vigilanza degli impianti e custodia dei beni. <p>Nei casi di riposo frazionato, in aggiunta ad altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore, sarà dovuta la maggiorazione del 10% della R.O.N. per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del riposo inizialmente previsto.</p> <p>Il riposo settimanale deve essere di 24 ore, in aggiunta a quello giornaliero, ogni 7 giorni, normalmente coincidente con la domenica o, in caso di lavoro a turni o di aperture "7 giorni su 7", in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.</p> <p>Tale disposizione può essere derogata dalla contrattazione di secondo livello, e mediante questa, il riposo settimanale potrà essere fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 7 giornate effettivamente lavorate.</p>																																																														
<p>Banca delle ore Art. 176 (modificabilità dell'Istituto con la contrattazione di secondo livello)</p>	<p>Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi di attività ridotta, il Datore può:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. intensificare l'orario ordinario con successiva rarefazione b. recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione; <table border="1" data-bbox="421 824 1444 1536"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Descrizione dell'intensificazione</th> <th colspan="3">Maggiorazione nel mese in Prolungato</th> <th colspan="3">Maggiorazione nel mese in Spezzato</th> </tr> <tr> <th>Preavviso Normale</th> <th>Richiesta Tempestiva</th> <th>Richiesta Urgente</th> <th>Preavviso Normale</th> <th>Richiesta Tempestiva</th> <th>Richiesta Urgente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro</td> <td>3%</td> <td>6%</td> <td>9%</td> <td>6%</td> <td>9%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro</td> <td>6%</td> <td>8%</td> <td>11%</td> <td>8%</td> <td>11%</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>In regime diurno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>11%</td> <td>14%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>In regime diurno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>13%</td> <td>16%</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>In regime notturno in giorno ferial</td> <td>11%</td> <td>14%</td> <td>17%</td> <td>14%</td> <td>17%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>In regime notturno in giorno di riposo</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>17%</td> <td>20%</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>In regime notturno in giorno festivo</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>19%</td> <td>22%</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il limite massimo potrà essere di 160 ore a favore del Datore o del Lavoratore ed il saldo al 31 dicembre dovrà essere riportato nell'anno successivo. L'accredito del saldo positivo della Banca delle Ore, effettuato al momento di chiusura del rapporto, comporterà l'ulteriore maggiorazione fissa del 15%. il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R. potrà richiedere, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, la liquidazione del saldo positivo della Banca delle Ore. Anche in tal caso, il saldo dovrà essere retribuito con l'ulteriore maggiorazione del 15%.</p>	Descrizione dell'intensificazione	Maggiorazione nel mese in Prolungato			Maggiorazione nel mese in Spezzato			Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	6%	8%	11%	8%	11%	14%	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%	In regime notturno in giorno ferial	11%	14%	17%	14%	17%	20%	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%
Descrizione dell'intensificazione	Maggiorazione nel mese in Prolungato			Maggiorazione nel mese in Spezzato																																																											
	Preavviso Normale		Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente																																																								
	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%																																																								
Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	6%	8%	11%	8%	11%	14%																																																									
In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%																																																									
In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%																																																									
In regime notturno in giorno ferial	11%	14%	17%	14%	17%	20%																																																									
In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%																																																									
In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%																																																									

<p>Ferie Artt. 128 e 129</p>	<p>160 ore di ferie annuali, pari a 28 giornate di calendario (o a 4 settimane di calendario). È facoltà del datore concordare un periodo di ferie consecutivo pari a 3 settimane, il lavoratore ha diritto di precedenza nel fissare la quarta settimana. Le ferie, salvo diverso accordo di secondo livello, possono essere godute esclusivamente in periodi settimanali interi e non possono essere frazionate in più di 2 periodi. <u>È un diritto irrinunciabile e può essere monetizzato solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro.</u> A domanda del Lavoratore e con accordo dell'Azienda, in via eccezionale, potranno essere liquidati con l'indennità sostitutiva corrente maggiorata del 17% quale risarcimento per mancato godimento delle ferie, i saldi di ferie non godute che siano state maturate dal dipendente almeno nel quarto anno solare precedente. Anche al fine di favorire i lavoratori, specialmente stranieri, che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato, il saldo ferie annuali potrà essere, temporaneamente, negativo o positivo nella misura massima di 40 ore nel primo biennio di anzianità, 80 nel secondo e 120 dal terzo. Il datore può richiamare il lavoratore in servizio, per indifferibili ragioni, fermo restando il diritto del lavoratore di completare il periodo successivamente e al rimborso di spese documentate sostenute per il rientro. Le ferie sono sospese in caso di ricovero ospedaliero o malattia con prognosi superiore a 4 giorni di calendario, qualora il lavoratore abbia assolto agli obblighi di comunicazione e certificazione ed altri adempimenti richiesti. In tal caso, il lavoratore avrà il diritto al godimento del periodo feriale residuo.</p>
<p>Congedo per matrimonio Art. 122</p>	<p>In occasione di matrimonio, ai lavoratori non in prova e con contratto della durata superiore a 12 mesi, sarà concesso un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni di calendario consecutivi. Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio. Durante il congedo matrimoniale, il lavoratore qualificato percepirà la Retribuzione Giornaliera Normale.</p>
<p>Permessi sindacali Art. 7</p>	<p>I lavoratori in Aziende con oltre 15 dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea, fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore retribuite. Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non può essere sostituito da indennità.</p>
<p>Monetizzazione dei permessi e permessi non retribuiti Artt. 121 e 122</p>	<p>48 ore annuali (comprenditive delle 32 ore annuali di festività abolite): Le Parti hanno concordato di monetizzare i permessi retribuiti per riduzione d'orario, previsti nel sistema di contrattazione, comprenditive delle ex festività, prevedendo il diritto del lavoratore di richiedere, compatibilmente con le esigenze aziendali, il corrispondente numero di ore già mensilmente monetizzate pro-quota, quali permessi non retribuiti.</p>

<p>Permessi straordinari retribuiti Art. 122</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 1 giorno per evento: per matrimonio del figlio; - 4 giorni per evento: per nascita o adozione di un figlio (legge 11 dicembre 2016, n. 232); - 3 giorni per anno: decesso o grave infermità documentata di familiari e di conviventi con il lavoratore; - 24 ore di riposo: per i lavoratori donatori di sangue; - Secondo L. n. 52/2001 art. 5: per donatori di midollo osseo. <p>In tutti i casi il dipendente percepirà la Retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazioni.</p>
<p>Lavoratori studenti Art. 122</p>	<p><u>Permesso per il giorno dell'esame.</u> Possibilità di concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze Aziendali al fine di agevolare la preparazione agli esami. Esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali. È necessaria la documentazione delle prove di esame. Diritto di percepire la retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazione.</p> <p><u>Congedo per massimo 6 mesi:</u> ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso lo stesso datore di lavoro, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma di laurea e per attività formative diverse. Non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi. Può essere frazionato compatibilmente con i carichi di lavoro. Preavviso pari al triplo della sua durata con il limite di mesi 3. Retribuzione e contribuzione non sono previste.</p>
<p>Maternità Artt. 126 e 127</p>	<p>Congedo di maternità/paternità: 5 mesi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) ed eventuale maternità anticipata verificate le condizioni alla ITL o all'ASL. Indennità dall'Inps all'80% della Retribuzione Media Giornaliera, ed integrazione datoriale del 20% del valore dei ratei afferenti la 13° mensilità. Prevista la copertura previdenza al 100%. Può essere richiesta dal padre nei casi di morte/grave infermità, abbandono del bambino dalla madre, affidamento esclusivo al padre o nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma, dopo la nascita del bambino, percependo la stessa indennità. È previsto un congedo obbligatorio per il padre, della durata di 2 giorni per il 2017 e di 4 per il 2018, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del bambino, oltre alla facoltà di altre due giornate in alternativa alla madre.</p> <p>Congedo parentale: (ex maternità facoltativa) 6 mesi continuativi o frazionati, 10 mesi in caso di un solo genitore, con periodo di godimento nei primi 12 anni di vita del bambino e indennità economica pari al 30% per massimo 6 mesi goduti nei primi 6 anni di vita del bambino. Per i periodi successivi, fino all' 8° anno, la stessa prestazione spetta se soddisfatta la condizione di reddito richiesta. Stesse condizioni per richiesta del padre.</p> <p>Riposi giornalieri: 2 ore di permesso (4 per parti plurimi) se l'orario di lavoro è superiore a 6 ore, 1 ora permesso se inferiore. Si ha il diritto di uscire dal luogo di lavoro entro il primo anno di vita del bambino. Le ore di riposo sono retribuite con retribuzione normale a carico dell'Inps. Godimento possibile anche al padre se la madre non se ne avvale o è lavoratrice autonoma.</p> <p>Malattia del bambino: permessi, per i primi tre anni di vita del bambino, per tutto il periodo della malattia; dai 3 agli 8 anni, 5 giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Non spetta nessuna retribuzione ma, decorre comunque l'anzianità di servizio. La copertura previdenziale è al 100% fino al terzo anno di vita e dal 3° all'8° è ridotta, con possibilità di integrarla mediante riscatto o prosecuzione volontaria. Il diritto spetta alternativamente alla madre o al padre.</p> <p>Madre gestante: permessi per esami prenatali, accertamenti e visite mediche, con normale retribuzione e copertura previdenziale.</p>

<p>Malattia o infortunio non professionali Art. 130</p>	<p>Condizioni: comunicazione al datore dell'assenza entro 4 ore dall'inizio del lavoro e trasmissione del certificato all'Azienda entro il giorno successivo. In mancanza di tali comunicazioni, salvo provate e giuste ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate.</p> <p>Periodo di comporto: <u>fino a 2 anni di anzianità:</u> conservazione del posto fino a 60 giorni solari, frazionati o continuati;</p> <p><u>oltre i 2 anni di anzianità:</u> conservazione del posto fino a 90 giorni incrementati di 30 giorni per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite massimo complessivo di 365 giorni calcolati entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni.</p> <p>Indennità INPS: <u>dal 4° al 20° giorno:</u> spetta il 50% della retribuzione media giornaliera; <u>dal 21° fino al 180° giorno:</u> spetta il 66,66%.</p> <p>Integrazione datoriale: <u>dal 1° al 3° giorno:</u> 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, corrisposta solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza, salvo terapie salvavita e ricovero ospedaliero documentati;</p> <p><u>dal 4° al 180° giorno:</u> integrazione pari al 20% della retribuzione giornaliera normale, escluse le voci legate all'effettiva presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare l'indennità di malattia da parte dell'INPS, per superamento dei 180 giorni nell'anno solare, il Datore di lavoro riconoscerà un sussidio pari al 50% della normale retribuzione, sempre con esclusione degli elementi correlati all'effettiva presenza, per il periodo di malattia non indennizzato ma entro il termine di conservazione del posto, sopra anche detto periodo di comporto contrattuale.</p> <p>Dovute al lavoratore anche le prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'Ente Bilaterale. In caso di infortunio non sul lavoro o in itinere, il datore di lavoro ha la facoltà di rivalersi sul terzo, eventualmente responsabile, delle somme corrisposte al lavoratore in conseguenza all'infortunio.</p> <p>Aspettativa allo scadere del periodo di comporto: In assenza di licenziamento, oltre il 45° o il 90° giorno di superamento del periodo di comporto, il Lavoratore sarà considerato in "aspettativa non Periodo retribuita"</p> <p>Previdenza: copertura 100% nei limiti del periodo di comporto contrattuale.</p> <p>Ferie: se la malattia è iniziata durante le ferie programmate, vengono sospese nelle ipotesi di ricovero ospedaliero o prognosi superiore a 4 giorni.</p> <p>Controllo dell'assenza: all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste. <u>Se il lavoratore prevede di allontanarsi durante le fasce orarie, per visite o cure non rinviabili, dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore di lavoro e,</u> In caso di assenza ingiustificata il lavoratore è soggetto a sanzione disciplinare e/o perdita dell'integrazione datoriale; se presta lavoro presso terzi è passibile di licenziamento per giusta causa. L'assenza ingiustificata comporterà inoltre la perdita dell'indennità INPS (per le modalità si rimanda all' art.130 del CCNL).</p>
<p>Malattia o infortunio professionali Art. 131</p>	<p>Condizioni: L'assenza per infortunio in itinere deve essere comunicata, con tempestiva diligenza che, salvo i casi di giustificata impossibilità, deve avvenire entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro. Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità. Il Lavoratore che non ottemperi a quanto precede, salvo provate ragioni di impedimento sarà disciplinarmente sanzionabile, ferme restando le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p> <p>Periodo di comporto: <u>infortunio sul lavoro:</u> diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea, comunque non oltre la data indicata nel certificato medico; <u>malattia professionale:</u> diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale.</p> <p>Indennità INAIL: <u>dal 4° al 90° giorno:</u> 60% della Retribuzione Media Giornaliera; <u>dal 91° giorno:</u> il 75%.</p> <p>Integrazione datoriale: <u>il giorno dell'infortunio:</u> retribuito come fosse stato regolarmente lavorato; <u>dal 1° al 3° giorno:</u> il 60% della retribuzione giornaliera normale, con esclusione delle voci correlate alla presenza;</p> <p><u>dal 4° al 90° giorno:</u> il 25% della retribuzione giornaliera normale, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza;</p> <p><u>dal 91° giorno:</u> il 10% della retribuzione giornaliera normale, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza.</p> <p>L'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL le indennità dovute al Lavoratore. Le indennità saranno poi rimborsate dall'INAIL all'Azienda che ne ha anticipato il trattamento. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita.</p> <p>L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>Previdenza: copertura figurativa del 100%, fino alla guarigione.</p> <p>Controllo dell'assenza: all'interno delle fasce orarie contrattualmente previste per le infermità non professionali. <u>Se il lavoratore prevede di allontanarsi durante le fasce orarie, per visite o cure non rinviabili, dovrà informare preventivamente di tale fatto il datore.</u> In caso di assenza ingiustificata il lavoratore è soggetto a sanzione disciplinare e/o perdita dell'integrazione datoriale; se presta lavoro presso terzi, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa.</p>

<p>Aspettativa non retribuita Art. 132</p>	<p>A. Unico evento grave e continuativo Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, professionali o non professionali, in caso di unico evento grave e continuativo, periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà usufruire dal compiersi del periodo di comporto e previa richiesta scritta, di un'aspettativa della durata massima pari al 50% del periodo di comporto spettante al Lavoratore, nel corso della quale non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.</p> <p>B. Caso di più malattie o infortuni In caso di più malattie o infortuni, non professionale o professionale, il Lavoratore potrà richiedere per scritto un periodo d'aspettativa non retribuita, sempre prima del compiersi del periodo di comporto, la cui durata massima sarà pari alla metà del residuo periodo di comporto spettante.</p> <p>Per entrambe le aspettative che precedono, sarà necessario: che il Lavoratore esibisca i dovuti certificati medici, che non sussista la permanente impossibilità della ripresa lavorativa e che il Lavoratore non presti a terzi lavoro subordinato o autonomo, anche se non retribuito. Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 giorni dal termine del periodo d'aspettativa, è passibile di licenziamento per "giusta causa"</p>																				
<p>Preavviso Art. 233</p>	<table border="1" data-bbox="421 651 1161 943"> <thead> <tr> <th><i>Livelli</i></th> <th><i>fino a 5 anni d'anzianità</i></th> <th><i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i></th> <th><i>oltre a 10 anni d'anzianità</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadro, 1° e 2°</td> <td>60 giorni</td> <td>75 giorni</td> <td>90 giorni</td> </tr> <tr> <td>3°, 4° e 5°</td> <td>45 giorni</td> <td>60 giorni</td> <td>75 giorni</td> </tr> <tr> <td>6° e 7°</td> <td>30 giorni</td> <td>45 giorni</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>8° e Lavoratori Discontinui</td> <td>10 giorni</td> <td>15 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui sopra, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR. Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento.</p>	<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>	Quadro, 1° e 2°	60 giorni	75 giorni	90 giorni	3°, 4° e 5°	45 giorni	60 giorni	75 giorni	6° e 7°	30 giorni	45 giorni	60 giorni	8° e Lavoratori Discontinui	10 giorni	15 giorni	20 giorni
<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>																		
Quadro, 1° e 2°	60 giorni	75 giorni	90 giorni																		
3°, 4° e 5°	45 giorni	60 giorni	75 giorni																		
6° e 7°	30 giorni	45 giorni	60 giorni																		
8° e Lavoratori Discontinui	10 giorni	15 giorni	20 giorni																		
<p>Intervallo per la consumazione dei pasti Art. 125</p>	<p>- Lavoratori cd. giornalieri e a tempo pieno: l'intervallo varierà da 30 minuti ad un massimo di 2 ore. In caso di intervallo superiore alle due ore, al Lavoratore dovrà essere riconosciuta l'Indennità di Pausa Prolungata pari al 20% della R.O.N.</p> <p>- Lavoratori "H24" (su 3 turni giornalieri): sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuiti nell'arco delle 8 ore di lavoro.</p> <p>- Lavoratori turnisti (con 2 turni giornalieri): sarà prevista una pausa di 15 minuti retribuita oppure una pausa da 30 a 60 minuti non retribuita.</p>																				
<p>Mansioni del lavoratore Artt. 104 - 107</p>	<p>Mansioni promiscue: lavoratore adibito con carattere di prevalenza a una mansione e che effettua con frequenza, sostituzioni o supplenze di lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato a categoria superiore con la relativa retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo complessivo delle attività svolte. Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari, quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il livello di appartenenza. In entrambi i casi percepirà un'indennità di sostituzione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.</p> <p>Mutamento di mansioni: il lavoratore può essere adibito a mansioni diverse da quelle abituali se compatibili con le competenze acquisite e con il livello d'inquadramento. Se adibito a mansioni superiori per un mese solare, percepirà la relativa retribuzione del livello superiore. Se tale modifica si protrae per più di 6 mesi consecutivi, il lavoratore sarà inquadrato al livello superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta per sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Jolly: mansioni che comprendono qualifiche che si articolino su più categorie. L'inquadramento sarà al livello della mansione temporalmente prevalente.</p>																				
<p>T.F.R. Artt. 136 - 139</p>	<p>Trattamento spettante al lavoratore in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Il trattamento si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, l'importo della retribuzione lorda mensile normale e tredicesima dovute per l'anno stesso, diviso 13,5. È corrisposto all'atto della cessazione tenendo conto dei tempi necessari per l'elaborazione ma, comunque, non superiore a 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.</p> <p>Anticipazioni: fino al 70% dell'importo per i lavoratori con almeno 8 anni di servizio, secondo previsioni legali.</p>																				

Tabella 13: Tipologie contrattuali.

<p>Apprendistato Artt. 80 - 95</p>	<p>Definizione e Tipologie: È un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione in previsione dell'occupazione dei giovani. È a "causa mista", in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista sia la retribuzione, che la formazione necessaria al conseguimento della qualifica professionale. Sono previste tre tipologie di apprendistato:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; b) per i giovani tra i 18 e i 29 anni finalizzato ad apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro; c) di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori. <p>Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta e deve contenere, in forma sintetica, il Piano Formativo Individuale, da predisporre in conformità al modello stabilito dall'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato, in allegato al presente CCNL. L'apposita Commissione dell'Ente Bilaterale, a richiesta delle Parti, potrà effettuare la Certificazione e la Conformità del Contratto.</p> <p>Durata:</p> <table border="1" data-bbox="411 674 1449 1043"> <thead> <tr> <th><i>Inquadramento Finale</i></th> <th><i>Durata Primo Periodo</i></th> <th><i>Durata Secondo Periodo</i></th> <th><i>Durata Totale</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1° Livello</td> <td>18 mesi</td> <td>18 mesi</td> <td>36 mesi</td> </tr> <tr> <td>2° Livello</td> <td>18 mesi</td> <td>18 mesi</td> <td>36 mesi</td> </tr> <tr> <td>3° Livello</td> <td>18 mesi</td> <td>18 mesi</td> <td>36 mesi</td> </tr> <tr> <td>4° Livello</td> <td>18 mesi</td> <td>18 mesi</td> <td>36 mesi</td> </tr> <tr> <td>5° Livello</td> <td>16 mesi</td> <td>16 mesi</td> <td>32 mesi</td> </tr> <tr> <td>6° Livello</td> <td>15 mesi</td> <td>15 mesi</td> <td>30 mesi</td> </tr> <tr> <td>7° Livello</td> <td>14 mesi</td> <td>14 mesi</td> <td>28 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale. Resta inteso che, l'apprendista con la qualifica finale al 7° livello permarrà per entrambi i periodi all'8° livello.</p>	<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>	1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi	5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi	6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi	7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi
<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>																														
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi																														
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi																														
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi																														
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi																														
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi																														
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi																														
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi																														
<p>Lavoratori di prima assunzione Art. 99</p>	<p>Per favorire l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori non in possesso dei requisiti anagrafici di apprendistato, le Aziende potranno inizialmente inquadrali come elencato di seguito:</p> <table border="1" data-bbox="560 1234 1198 1637"> <thead> <tr> <th>Livello iniziale</th> <th>Mesi di Durata Complessiva di Formazione</th> <th>Livello di approdo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2°</td> <td>32</td> <td>1°</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>30</td> <td>2°</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>28</td> <td>3°</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>22</td> <td>4°</td> </tr> <tr> <td>6°</td> <td>20</td> <td>5°</td> </tr> <tr> <td>7°</td> <td>16</td> <td>6°</td> </tr> <tr> <td>8°</td> <td>12</td> <td>7°</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il trattamento economico sarà quello del livello di inquadramento. Superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni. Tutto quanto sopra previsto, le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione. L'attivazione delle Condizioni d'Ingresso è subordinata all'approvazione del Progetto formativo da parte dall'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica. Il Progetto dovrà ottenere il consenso del Lavoratore prima di essere posto all'approvazione dell'Ente Bilaterale. In caso di mancata richiesta o mancata approvazione da parte dell'Ente Bilaterale, il lavoratore, a partire dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletate, senza il riconoscimento delle differenze retributive arretrate.</p>	Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva di Formazione	Livello di approdo	2°	32	1°	3°	30	2°	4°	28	3°	5°	22	4°	6°	20	5°	7°	16	6°	8°	12	7°								
Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva di Formazione	Livello di approdo																															
2°	32	1°																															
3°	30	2°																															
4°	28	3°																															
5°	22	4°																															
6°	20	5°																															
7°	16	6°																															
8°	12	7°																															

<p>Telelavoro Artt. 51 - 62</p>	<p>Lavoro a distanza attraverso l'utilizzo di sistemi informatici e rete di comunicazione tra telelavoratore e datore. Può essere domiciliare (svolto nell'abitazione del telelavoratore); mobile (uso di apparecchiature portatili); remotizzato o a distanza (in appositi telecentri); misto (parte della prestazione svolta presso l'Azienda). La postazione, i collegamenti telematici, le manutenzioni, le spese di gestione e la fornitura dei necessari supporti tecnici sono a carico del datore. Il recesso immotivato del telelavoratore, entro 3 anni dalla costituzione del rapporto, comporta che le spese sostenute siano pro-quota a carico del lavoratore. Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano nell'Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe. L'azienda adotterà tutte le misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore, con responsabilità del rispetto di tali norme in capo al telelavoratore. Le eventuali questioni dubbie in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e responsabilità, dovranno essere definite dalla Commissione Bilaterale.</p>
<p>Tempo determinato Artt. 37 - 48</p>	<p>Lavoro a Tempo Determinato: L'assunzione deve risultare da atto scritto con apposizione del termine, contenente elementi previsti legalmente. Alla durata del contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento di qualsiasi mansione è ammessa l'apposizione di un termine non superiore a 36 mesi, comprensivi delle eventuali proroghe, nel numero massimo di 5, rinnovi e lavoro somministrato avente ad oggetto mansioni di pari livello e categoria. L'apposizione del termine è consentita in presenza di ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro. Per la generalità dei lavoratori è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato nel limite del 20% dei Lavoratori a tempo indeterminato in forza presso ciascuna unità produttiva della Società. Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi gli Apprendisti, i Lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale (quest'ultimi in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata), che siano in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto a tempo determinato. Il limite dei lavoratori a tempo determinato sarà, invece, pari a 2 per i Datori che occupano più di 3 dipendenti e fino a 10. Potranno essere assunti Lavoratori a tempo determinato, fino al 60% dei Lavoratori a Tempo Indeterminato, quindi in deroga alla base legalmente prevista del 20%, purché nel rispetto della durata massima complessiva di 36 mesi, per ragioni oggettive e di rioccupazione. La tredicesima mensilità per i lavoratori con contratto inferiore ai 12 mesi, può essere corrisposta mensilmente mediante riconoscimento del 8,33% della Retribuzione Mensile Normale spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 14 giorni, che sia stato lavorato. Tale facoltà è ammessa con accordo delle Parti o con la contrattazione di secondo livello.</p>

Tabella 14: Particolari istituti contrattuali

<p>Somministrazione di lavoro Artt. 70 - 79</p>	<p>L'Azienda, che assume le vesti di "utilizzatore", per soddisfare le esigenze lavorative può ricorrere alla somministrazione di lavoro che potrà essere, come previsto dalla Legge, a tempo determinato o a tempo indeterminato. Nel caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, concluso tra l'Utilizzatore e il Lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, non sono richieste le indicazioni delle motivazioni. I lavoratori somministrati, non possono superare in ciascuna unità produttiva i seguenti limiti:</p> <table border="1" data-bbox="427 1330 1235 1417"> <tr> <td data-bbox="427 1330 986 1375"><i>Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore</i></td> <td data-bbox="986 1330 1114 1375"><i>da 0 a 3</i></td> <td data-bbox="1114 1330 1235 1375"><i>Oltre 4</i></td> </tr> <tr> <td data-bbox="427 1375 986 1417">N. max di Lavoratori Somministrati</td> <td data-bbox="986 1375 1114 1417">1</td> <td data-bbox="1114 1375 1235 1417">25%*</td> </tr> </table> <p>* dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore.</p> <p>Non si può ricorrere al lavoro somministrato se l'Azienda non ha effettuato la valutazione dei rischi o per sostituire dei lavoratori in sciopero o se abbia proceduto a licenziamenti collettivi per giustificato motivo nelle identiche mansioni nei 6 mesi precedenti l'assunzione o quando siano in corso riduzioni dell'orario di lavoro per identiche mansioni con ricorso alla Cassa integrazione.</p>	<i>Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore</i>	<i>da 0 a 3</i>	<i>Oltre 4</i>	N. max di Lavoratori Somministrati	1	25%*
<i>Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore</i>	<i>da 0 a 3</i>	<i>Oltre 4</i>					
N. max di Lavoratori Somministrati	1	25%*					
<p>Lavoro Intermittente Artt. 63 - 69</p>	<p>Contratto di lavoro, determinato od indeterminato, con il quale il lavoratore si mette a disposizione dell'Azienda, che può utilizzarne le prestazioni, nelle ipotesi di: 1. svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, e per i casi di svolgimento straordinario di lavoro (guardiani, sorveglianza, addetti a centralini telefonici e fattorini); 2. prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni, con termine delle prestazioni entro il 25° anno di e con più di 55 anni se in mobilità e di collocamento, anche pensionati; 3. prestazioni da rendersi nel fine settimana, nei periodi di ferie estive e vacanze natalizie e pasquali. Presso lo stesso Datore di Lavoro, per ciascun lavoratore, è possibile utilizzare il lavoro intermittente per massimo 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco degli ultimi 36 mesi. Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite equivalenti a quella spettante, per lo stesso tempo lavorato ed a parità di mansioni, ad un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello. Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell'Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere, un'"Indennità di disponibilità" che non potrà essere inferiore al 20% della Componente Parametrica (CCNL art. 168)</p>						

	Non si può ricorrere al lavoro intermittente se l'Azienda non ha effettuato la valutazione dei rischi, per sostituire dei lavoratori in sciopero, se abbia proceduto a licenziamenti collettivi per giustificato motivo nelle identiche mansioni nei 6 mesi precedenti l'assunzione o quando siano in corso riduzioni dell'orario di lavoro per identiche mansioni con ricorso alla Cassa integrazione.
Contratto espansivo Art. 67	Al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo che preveda, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.
Contratto Difensivo Art. 68	Tramite accordo sindacale, nell'Azienda che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione delle retribuzioni ridotte.

Tabella 15: Ente Bilaterale Confederale.

EN.Bi.C. Art. 142	È costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del CCNL. Regola il sistema di prestazioni e servizi presenti nel CCNL, con finalità formative, a sostegno del reddito e dell'occupazione, sociali e sanitarie, di monitoraggio, di interpretazione autentica del CCNL e di risoluzione delle controversie, di emanazione regolamenti, di gestione dei contributi obbligatori, di conciliazione e certificazione.		
Iscrizione obbligatoria Art. 143	Per quanti applicato il CCNL vi è obbligatorietà dell'iscrizione sia delle Aziende che dei Lavoratori, nonché relative contribuzioni. L'iscrizione deve avvenire entro il primo mese di applicazione del Contratto, con contributo a carico dell'Azienda di una quota "una tantum" di € 60,00. I lavoratori neo assunti saranno iscritti entro 5 giorni dall'inizio del lavoro.		
Contribuzioni previste Art. 144 (aggiornato con le contribuzioni previste per il 2018)	Contributi dovuti all'En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori (Quadri esclusi), per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, apprendistato e tempo parziale, pari o superiore alle 16 ore settimanali		
	<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
	A. "Gestione Ordinaria": <i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Servizi Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.</i>		
	<ul style="list-style-type: none"> di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 7,50 € 90,00 di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 		
	B. "Gestione Speciale": <i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.</i>		
	<ul style="list-style-type: none"> di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 14,00 € 168,00 di cui a carico del Lavoratore: € 1,00 € 12,00 		
	Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	€ 24,00	€ 288,00
	Contributi dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri, assunti a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali		
	<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
	A. "Gestione Ordinaria": <i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Servizi Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.</i>		
<ul style="list-style-type: none"> di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: € 7,50 € 90,00 di cui a carico del Lavoratore: € 1,50 € 18,00 			
B. cui per "Gestione Speciale": <i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di più ampi rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e di sostegno economico tramite specifici sussidi ai dipendenti o ai loro eredi, rispettivamente in caso di grave infortunio professionale o extraprofessionale o di decesso secondo il Regolamento adottato dall'Assemblea dell'En.Bi.C.</i>			
<ul style="list-style-type: none"> Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore: € 41,67 € 500,00 			

	<ul style="list-style-type: none"> Carico per il Lavoratore: 	€ 1,00	€ 12,00
	Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C. per i Quadri:	€ 51,67	€ 620,00
	Contributi dovuti alla sola "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato / tempo parziale (pari o inferiori a 12 mesi)		
	<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
	<p><i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Servizi Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: di cui a carico del Lavoratore: 	<p>€ 4,50</p> <p>€ 1,50</p>	<p>€ 54,00</p> <p>€ 18,00</p>
	Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	€ 6,00	€ 72,00
	Contributi dovuti all'En.Bi.C. per la generalità dei Lavoratori (Quadri esclusi), per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, apprendistato e tempo parziale inferiore alle 16 ore settimanali		
	<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
	<p><i>Il contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali ** e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti. È comprensivo delle quote per il funzionamento delle R.S.T. (art. 6) e dei R.S.D. (Responsabili Servizi Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore: di cui a carico del Lavoratore: 	<p>€ 7,50</p> <p>€ 1,50</p>	<p>€ 90,00</p> <p>€ 18,00</p>
	Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.C.	€ 9,00	€ 108,00
	Contributo alla "Gestione Ordinaria" dell'En.Bi.C per i lavoratori intermittenti		
	Gestione Ordinaria dell'En.Bi.C.	Contributo mensile	Contributo annuo
	Contributo a carico del Datore, per ciascun Lavoratore:	4,50	54,00
	Contributo per il Lavoratore:	1,50	18,00
	Totale contributo "Gestione Ordinaria"	6,00	72,00
Elemento Perequativo Sostitutivo Art. 145	Per i dipendenti assunti con contratti a tempo determinato di durata inferiore ai 12 mesi , ai quali non competono le prestazioni integrative della "Gestione Speciale", sarà corrisposto l'Elemento Contrattuale Retributivo Perequativo, pari ad € 38,00 per 12 mensilità.		
Responsabilità per mancata contribuzione Art. 146	L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'En.Bi.C., è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, <u>fermo restando il loro diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o sanzioni di Legge e, entro i limiti di prescrizione, permarrà l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati dovuti, oltre alle sanzioni ed interessi previsti.</u>		
Commissioni Art. 147 e 148	Sono istituite, nell'ambito dell'Ente Bilaterale: 1. la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione; 2. la Commissione Nazionale di Certificazione degli Appalti; Per le relative competenze si rinvia a quanto stabilito nel CCNL.		

<p>Allineamenti contrattuali Art. 234</p>	<p>In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:</p> <p><u>Inquadramento contrattuale</u>: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta nell'Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.</p> <p><u>Allineamento retributivo</u>: rispettando il criterio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una retribuzione lorda annuale peggiorativa rispetto a quella precedentemente già riconosciuta.</p> <p>Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, sempre fatte salve eventuali condizioni migliorative.</p> <p>Dall'applicazione del presente CCNL, la nuova retribuzione annua da riconoscere, sarà determinata:</p> <ul style="list-style-type: none">- dalla Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile dovuta per 13 mensilità/anno solare di servizio prestato;- da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza dell'importo annuo precedentemente dovuto. <p><u>Allineamento normativo</u>: i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti ad personam fino alla scadenza del CCNL di provenienza.</p> <p>Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL.</p>
--	--