

CCNL CED, ICT, Professioni Digitali e STP

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza
Assoced (Associazione Italiana Centri Elaborazione Dati), Lait (Libera Associazione Italiana dei Consulenti Tributaristi e dei Servizi Professionali), Conferziario, UGL Terziario Cod. Inps (Uniemens) n. 204	13.12.2018	1.1.2019	31.12.2021

Liv.	Qualifiche	Minimi				Contingenza(1)
		1.1.2019	1.02.2020	1.10.2020	1.05.2021	
QD	Quadri direzione	2.691,90	2.718,69	2.732,08	2.758,87	
Q	Quadri	2.446,86	2.470,99	2.483,15	2.507,28	
1	Capo di ufficio tecnico; capocentro EDP; analista sistemista Senior; capo ufficio amministrativo; responsabile commerciale; responsabile public relations; responsabile ricerche statistiche; direttore di logistica; system Manager; lan manager; security manager; responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti, product manager; esperto di sviluppo organizzativo; call center manager; CIO; Enterprise architect; Digital strategic planner; Responsabile sicurezza informazioni (CISO)	2.100,41	2.121,31	2.131,76	2.152,66	
2	Programmatore analista; contabile con responsabilità di controllo delle procedure amministrative; addetto alla segreteria di direzione; addetto specializzato di EDP; capo servizio qualità; web master; system analyst; addetto paghe; corrispondente lingue estere; addetto esecuzione di progetti o parte di essi; contabile con mansioni di concetto; segretario di direzione con mansioni di concetto; determinatore di costi; programmatore analista; assistente del product manager; EDP auditor; specialista di controllo qualità; analista di procedure organizzative; supervisor; Account manager; Business analyst; ecc	1.880,45	1.899,16	1.908,51	1.927,22	
3s	Programmatore senior per applicativi SW; contabile con competenze in campo amministrativo e tributario; impiegato amministrativo; responsabile del servizio paghe; programmatore EDP; steno-dattilografo in lingue estere; operatore di elaborazione con controllo di flusso; schedulatore; contabile/impiegato amministrativo; programmatore minutatore di programmi; team leader; ITC security manager; Service manager; ecc.	1.802,95	1.820,88	1.829,84	1.847,77	
3	Operatore EDP; impiegato amministrativo; responsabile del servizio paghe; contabile d'ordine; cassiere; traduttore; controllore di settore tecnico; operatore meccanografico; stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria; operatore call center senior; Database administrator; Project manager; ecc.	1.687,84	1.704,63	1.713,02	1.729,81	
4	Contabile d'ordine; digitatore EDP; addetto al controllo macchine EDP; addetto alle paghe; on line assistant (help desk); operatore HTML; operatore esperto di controllo per IP con responsabilità sulla gestione del flusso dati; fatturista, protocollista; operatore di macchine perforatrici e verificatrici; operatore call center; sviluppatore; e-commerce specialist; ecc	1.570,46	1.586,09	1.593,90	1.609,53	
5	Addetto al ricevimento e alla prima lavorazione dei dati connessi con il servizio paghe; dattilografo; schedarista; archivist; codificatore; addetto di segreteria; operatore di call center, in aiuto e/o video; operatore di controllo per IP; operatore call center junior	1.495,25	1.510,13	1.517,57	1.532,45	
6(2)	Centralinista; portiere; custode; fattorino; addetto allo smistamento di pratiche.	1.262,75	1.275,31	1.281,59	1.294,15	

(1) Conglobata nel minimo

(2) Appartengono a questo livello i lavoratori neoassunti con iter di carriera prefissati per i livelli 4 e 5, secondo le seguenti modalità:

livello d'approdo livello 6 livello 5

liv. 4 1-6 mesi 7-18 mesi
liv. 5 **1-12 mesi** -

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello di transito in cui saranno progressivamente inquadrati

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
(1)	€ 219,00, liv. Quadri; € 245,00, Quadri di direzione (2)			
(1) Conglobato nel minimo.				
(2) A decorrere: dall'1.1.2019: € 222,00, liv. Quadri; € 252,00 liv. Quadri di Direzione. dall'1.1.2020 € 226,00, liv. Quadri; € 259,00 liv. Quadri di Direzione; dall'1.1.2021 € 230,00, liv. Quadri; € 265,00 liv. Quadri di Direzione.				
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
14	26	173	40 ore settimanali (1)	
(1) la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi. Tale periodo è elevato a 12 mesi in caso di: - Esigenze relative all'organizzazione di manifestazioni e specifici eventi, nonché per le attività connesse; - Necessità non programmabili connessa alla manutenzione straordinaria di macchinari, impianti, attrezzature; - Punte di più intense attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato.				

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI			
RETRIBUTIVI			
Una tantum	A copertura del periodo 1° luglio 2018 – 31 dicembre 2018, a tutti i lavoratori in forza alla data del 13.12.2018 spetta la corresponsione di un importo forfettario Una Tantum pari ad € 100,00 lordi per i Quadri di direzione, Quadri, 1° e 2° livello ed € 60,00 lordi per i restanti livelli, da erogare con la retribuzione di maggio 2019; tale importo sarà riproporzionato per i lavoratori part-time e commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° luglio 2018 – 31 dicembre 2018 con riduzione proporzionale per i casi di servizio militare, aspettativa, congedo parentale, sospensione per mancanza di lavoro, concordati.		
Premi aziendali e di risultato/Elemento economico di garanzia	<p>Vedere Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</p> <p><i>Elemento Economico di Garanzia</i></p> <p>A favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al CCNL, sarà riconosciuto un importo a titolo di Elemento Economico di Garanzia, come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verrà erogato con la retribuzione di gennaio 2022; - Compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di sostegno all'occupazione in forza al 31.12.2021, che risultino iscritti nel libro unico da almeno 6 mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo dall'1.1.2019 al 31.12.2021; - Per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità; - L'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, compreso il TFR; - L'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni altro trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL. <p>Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'elemento di garanzia per l'anno di competenza.</p>		
	Q, 1° e 2° livello	3° e 4° livello	5° e 6° livello
	€ 80,00 lordi	€ 65,00 lordi	€ 50,00 lordi
	Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il		

	ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'elemento di garanzia per l'anno di competenza.
Welfare	<p>A decorrere dal mese di gennaio 2019, le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti, piani e strumenti di "flexible benefits", del valore di € 100,00 per il 2019, € 120,00 per il 2020 ed € 140,00 per il 2021 da utilizzare entro il 31.12 di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.</p> <p>Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31.12 sempre di ogni anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con contratto a tempo indeterminato; - Con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1.01-31.12). <p>Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1.01-31.12 di ciascun anno.</p>
Indennità trasferta	<p>Al personale in trasferta compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Il rimborso delle spese effettive di viaggio; b) Il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio; c) Il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda; d) Una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo. <p>Per le missioni di durata superiore ad un mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.</p>
Gratifica natalizia	Vedere tredicesima
Tredicesima	1 mensilità da corrispondere con la Vigilia di Natale
Quattordicesima	1 mensilità da corrispondere l'1.7 di ogni anno
Altre mensilità aggiuntive	Non previste
Scatti anzianità	<p>5 biennali, dall'1.4.2005, pari a: € 52,00, Quadri di direzione; € 47,00, liv. Q; € 44,00, liv. 1; € 40,00, liv. 2; € 36,00, liv. 3S; € 33,00, liv. 3; € 30,00, liv. 4; € 27,00, liv. 5; € 24,00, liv. 6. Gli importi degli scatti precedentemente maturati verranno aggiornati ai presenti valori.</p> <p>N.B.: l'istituto degli scatti è abrogato a decorrere dall'1.1.2019.</p> <p>La normativa di cui sopra continuerà ad essere applicata al personale in forza al 31.12.2018.</p>
Anzianità convenzionale	Non prevista
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	<p>Ammessi nel limite di 250 ore annue individuali, con le seguenti maggiorazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale; lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6; - 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale; - 30% per il lavoro prestato nei giorni festivi; - 50% per il lavoro straordinario notturno (dalle 24 alle 6) non in turni regolari di servizio
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	La contrattazione a livello aziendale deve perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività/efficienza, redditività ed innovazione, e l'individuazione degli interventi di innovazione organizzativa, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti. La contrattazione aziendale con contenuto economico sarà correlata ai risultati conseguiti. L'accordo economico aziendale ha durata triennale.
Indennità	- di reperibilità: deve essere retribuita in una delle seguenti opzioni: con assegno <i>ad personam</i> di importo pari al 10% della retribuzione per i dipendenti che continuativamente si rendano reperibili per le esigenze

	<p>di emergenza oppure con un importo del 15% della retribuzione oraria per i lavoratori che si rendano disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue;</p> <p>- le ore prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo;</p> <p>- di trasferimento: il lavoratore ha diritto al rimborso della spesa effettiva di viaggio per sé e per le eventuali persone di famiglia, di trasporto del mobilio e del bagaglio e il rimborso dell'eventuale perdita di pigione per un massimo di 6 mesi; compete inoltre una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea ovvero un rimborso a piè di lista. Per il lavoratore capofamiglia la diaria viene corrisposta anche per ciascun convivente a carico (per i figli conviventi è ridotta a 3/5) che con lui si trasferisca;</p> <p>- di turno: 15% della retribuzione per i lavoratori che effettuano lavoro a turni; 25% per i lavoratori a turno fisso notturno e/o festivo.</p> <p>Le aziende con meno di 10 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale l'erogazione delle seguenti indennità:</p> <p>a) mensa: € 5,29/giornaliere, per le aziende con più di 10 dipendenti;</p> <p>b) mezzi pubblici: indennità trasporto pari al costo mensile dell'abbonamento al trasporto pubblico per il territorio comunale;</p> <p>c) valori: per la responsabilità di conservazione o trasporto di valori di importo superiore a € 250,00, indennità pari allo 0,1% del valore consegnato;</p>
Mansioni discontinue	La durata normale del lavoro per il personale discontinuo o di semplice attesa o custodia (uscieri, inservienti, fattorini abilitati alla guida di motocicli e/o autoveicoli) è fissata in 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro.
Cottimo, magg. garantita	Non previsto
Erogazione TFR	Nessuna particolarità
Vitto e alloggio	Non regolamentati
ORARIO	
Ferie	26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. È in facoltà del datore di lavoro di stabilire il periodo delle ferie da maggio a ottobre, eccetto i centri di elaborazione di dati contabili che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi
Permessi retribuiti	<p>- per funzioni pubbliche elettive;</p> <p>- 3 giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici;</p> <p>- 12 ore annue per assemblee dei lavoratori, nelle aziende con più di 15 dipendenti;</p> <p>- alle rappresentanze sindacali unitarie, per l'espletamento delle proprie mansioni;</p> <p>- studenti: retribuiti ai lavoratori che devono sostenere prove di esame più ulteriori 5 giorni retribuiti per la relativa preparazione. <i>Diritto allo studio</i>: 150 ore pro capite in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti tale diritto è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno</p>
Riduzione orario	<p>56 ore annue di permessi retribuiti. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno corrisposti con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</p> <p>Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente</p>

	<p>alla data del 13.12.2018, le ore di riduzione dell'orario verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.</p> <p><i>Norma transitoria</i></p> <p>Per il personale in forza alla data del 13.12.2018, presso aziende con più di 15 dipendenti, il numero delle ore di riduzione orario rimane pari a 72 ore annue.</p>
Festività	<p>- oltre a quelle di legge, il Santo Patrono;</p> <p>- 4.11, trattamento domenicale.</p>
Festività soppresse	<p>Gruppi di 4 o 8 ore di permesso individuale retribuito pari a 32 ore, in sostituzione delle 4 festività abolite. I permessi non goduti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno corrisposti con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</p>
Flessibilità orario contrattuale	<p>Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. A fronte della prestazione di ore aggiuntive l'azienda riconoscerà, ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario; il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità. Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.</p> <p>Flessibilità dell'orario – ipotesi aggiuntiva</p> <p>Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui sopra, fino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane; in caso di mancata contrattazione di secondo livello, le aziende potranno attivare la flessibilità oraria di 48 ore settimanali, riconoscendo ai lavoratori un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.</p> <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p>Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.</p> <p>Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.</p> <p>Procedure</p> <p>I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31.12 dell'anno successivo a quello di maturazione.</p> <p>Banca delle ore – i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana, la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive fino a 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.</p> <p>Al 31.12 di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca ore, con i relativi movimenti.</p>
Permanenza massima passaggio cat. superiore	<p>Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo</p>

	non superiore a 6 mesi.
Passaggio qualifica superiore	Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie
ASSENZE	
Malattia	<p>a. conservazione del posto per 180 giorni in un anno solare, calcolato per sommatoria di eventi conglobando sia gli eventi di malattia che gli eventi di infortunio;</p> <p>b. trattamento economico: indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera dal 4° al 20° giorno e pari a due terzi della retribuzione stessa dal 21° giorno in poi, posta a carico dell'INPS. Integrazione indennità INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione per i primi 3 giorni, 75% per i giorni dal 4° al 20° e il 100% per i giorni del 21° in poi.</p> <p>c. Integrazione dell'indennità a carico INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure: 100% per i primi 3 giorni, periodo di carenza; 75% dal 4° al 20° giorno; 100% dal 21° giorno in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>Al fine di prevenire situazioni di abuso, con decorrenza 1.4.2012, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre) e nei limiti del periodo di comporto, l'integrazione INPS per il periodo di carenza viene corrisposta al 100% per i primi 3 eventi di malattia, ed al 50% per il 4° e 5° evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal 6° evento. Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione di quest'ultima disciplina, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:</p> <ul style="list-style-type: none"> - evento morboso certificato con prognosi iniziale non inferiore ai 12 giorni; - ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi; - sclerosi multipla o progressiva e patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale; - eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.
Infortunio	<p>a. conservazione del posto per 180 giorni in un anno solare, calcolato per sommatoria di eventi conglobando sia gli eventi di malattia che gli eventi di infortunio;</p> <p>b. trattamento economico: integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 60% per i primi 3 giorni e il 75% per i giorni dal 4° in poi della retribuzione giornaliera</p>
Maternità	<p>Vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali</p> <p>Congedo parentale ad ore</p> <p>Con un preavviso di 15 giorni il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il numero di mesi di congedo parentale spettante che intende utilizzare; - l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruiti; - la programmazione mensile delle ore di congedo, concordata in base alle esigenze aziendali. <p>Non sono ammesse richieste di fruizione dei congedi ad ore inferiori alle 4 ore.</p> <p>Per il calcolo dell'indennità economica prevista per legge e da erogare per ciascuna ora di congedo viene utilizzato il divisore orario contrattuale 173.</p>
Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario retribuiti con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio
Permessi	<ul style="list-style-type: none"> - in casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali; - ai componenti la RSU, per l'espletamento delle loro funzioni
Sospensione/riduzione lavoro o CIG	Nessuna particolarità
Aspettative	- per malattia o infortunio, al termine del periodo di conservazione del posto, per un periodo non

	<p>superiore a 120 giorni;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro per i lavoratori affetti da tubercolosi; - non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi; - non superiore a 3 mesi, non frazionabile e non ripetibile, ai familiari di tossicodipendenti per concorrere ai programmi terapeutici e riabilitativi; - non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, al lavoratore, anche apprendista, per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, alla propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi; - aspettativa per tutta la durata dell'incarico ai lavoratori che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali; - aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato ai lavoratori che siano membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive.
--	---

GESTIONE DEL RAPPORTO

Prova	<ul style="list-style-type: none"> - 180 giorni, Quadri e liv. 1; - 60 giorni, liv. 2 e 3S; - 45 giorni, liv. 3 e 4; - 30 giorni, liv. 5 e 6. <p>Per i Quadri e il liv. 1 il periodo di prova si computa in giorni di calendario, mentre per gli altri livelli i giorni si intendono di lavoro effettivo</p>
--------------	--

Preavviso	anzianità	liv. Q e 1	liv. 2 e 3S	liv. 3 e 4	liv. 5 e 6
	fino a 5 anni	60 giorni	45 giorni	30 giorni	20 giorni
	da 5 a 10 anni	90 giorni	60 giorni	45 giorni	30 giorni
	oltre 10 anni	120 giorni	90 giorni	60 giorni	45 giorni

I giorni si intendono di calendario. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese

Tirocinio Non regolamentato

Apprendistato Apprendistato (D.Lgs 81/2015)

Apprendistato professionalizzante

- Sospensione: la malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, anche frazionati, comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi;

- Recesso: le parti nel contratto individuale possono recedere dando un preavviso di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo ai sensi di quanto disposto dell'art. 2118 del Codice Civile;
- Percentuale di conferma: il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti, senza contare gli apprendisti che si siano dimessi, licenziati per giusta causa o che abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio al termine dell'apprendistato. Tale limitazione non si applica quando nel triennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato;
- Limiti di età: possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica

	<p>professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporzione numerica: il numero di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, alle proprie dipendenze, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3; - Periodo di prova: quello previsto dall'inquadramento professionale del livello di destinazione finale dell'apprendista e in ogni caso non può superare i due mesi in funzione delle qualifiche previste; - Ammissibilità: il contratto di apprendistato può essere stipulato per il conseguimento delle qualifiche e mansioni dei livelli: 2°, 3°S, 3°, 4° e 5°; - Inquadramento: 2 livelli inferiori rispetto alla qualifica da conseguire per la prima metà del periodo di apprendistato; 1 livello inferiore rispetto alla qualifica da conseguire per la seconda metà del periodo di apprendistato. Gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 5° livello sono inquadrati nel 6° livello per tutta la durata dell'apprendistato; - Durata: Liv. 2°, 3°S, 3° e 4°: 36 mesi; Liv. 5°: 24 mesi; - Formazione: il percorso formativo è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal CCNL vigente; - Precedenti periodi di apprendistato: il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso il nuovo datore di lavoro, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno; - Malattia: all'apprendista in caso di malattia verrà corrisposta un'indennità pari al 100% della retribuzione per un numero massimo di 12 giorni all'anno; - Trattamento normativo: l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale dei CED, ICT, Professioni Digitali, STP. Il rapporto di apprendistato può essere a tempo pieno o parziale, per quest'ultimo non può avere durata inferiore a 24 ore settimanali; - Assistenza sanitaria: gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo EASI.
	<p>Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limiti di età: possono essere assunti i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni; - Durata: determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a 6 mesi e superiore a: 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale; 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore; 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, c. 6, del D.lgs. 226/2005; 1 anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente; 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi per il conseguimento delle qualifiche, del diploma professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. <p>Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei suddetti percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo;</p>

	<p>- Periodo di prova: pari a 160 ore di presenza in azienda;</p> <p>- Inquadramento e retribuzione: all'apprendista sarà attribuito convenzionalmente il 5° livello del sistema di inquadramento del CCNL vigente. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% del minimo tabellare attribuito. La retribuzione per le ore di lavoro svolte dall'apprendista sarà determinata dall'applicazione delle seguenti percentuali sul minimo tabellare del 5° livello:</p>		
	Apprendistato per il conseguimento di:	Anno scolastico	Retribuzione delle ore di lavoro in azienda
	Qualifica di istruzione e formazione professionale	2° anno	55%
		3° anno	60%
	Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore	2° anno	55%
		3° anno	60%
		4° anno	65%
	(esclusivamente per i percorsi di istruzione statale quinquennale)	5° anno	70%
	Diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di IeFP nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente	Anno unico	65%
	Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato	1° anno	65%
		2° anno	70%
	Certificato di specializzazione tecnica superiore	Anno unico	70%
	<p>- Ferie: all'apprendista sono riconosciute 4 settimane di ferie (30 giorni lavorativi fino a 16 anni compiuti) e 40 ore di permessi retribuiti;</p> <p>- Recesso: le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del Codice Civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo;</p> <p>- Trasformazione: successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, il contratto può essere trasformato in apprendistato professionalizzante.</p> <p><i>Apprendistato di alta formazione e ricerca</i></p> <p>- Limiti di età: possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale;</p> <p>- Periodo di prova: pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale;</p> <p>- Inquadramento: l'apprendista sarà inquadrato anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:</p> <p>› per i percorsi di durata superiore all'anno: per la prima metà del periodo di apprendistato, 2 livelli sotto quello di destinazione finale; per la seconda metà del periodo di apprendistato, un livello sotto quello di destinazione finale;</p> <p>› per i percorsi di durata non superiore all'anno: per il periodo di apprendistato, un livello sotto quello di destinazione finale.</p> <p>- Recesso: le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del Codice Civile, di 15 giorni decorrente dal termine del contratto medesimo.</p>		
Contratto intermittente	<p>Può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:</p> <p>a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario</p> <p>b) per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle</p>		

	<p>liste di mobilità e di collocamento;</p> <p>c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali.</p> <p>Se nel contratto è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità (esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto), nella misura pari al 25% della retribuzione mensile.</p>										
<p>Contratto tempo determinato</p>	<p>Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:</p> <p>a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;</p> <p>b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</p> <p>La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Qualora il termine dei 24 mesi sia superato, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso la DTL competente per territorio. Il termine del contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi e comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero di contratti.</p>										
	<p>Il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore a 6 mesi.</p> <p>Ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assunti con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>Limiti quantitativi:</p>										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="435 1211 831 1249">Base di computo</th> <th data-bbox="831 1211 1476 1249">Contratti a tempo determinato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="435 1249 831 1283">0 – 4</td> <td data-bbox="831 1249 1476 1283">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="435 1283 831 1317">5 – 9</td> <td data-bbox="831 1283 1476 1317">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="435 1317 831 1350">10 – 20</td> <td data-bbox="831 1317 1476 1350">5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="435 1350 831 1379">Oltre 20</td> <td data-bbox="831 1350 1476 1379">30%</td> </tr> </tbody> </table>	Base di computo	Contratti a tempo determinato	0 – 4	3	5 – 9	4	10 – 20	5	Oltre 20	30%
Base di computo	Contratti a tempo determinato										
0 – 4	3										
5 – 9	4										
10 – 20	5										
Oltre 20	30%										
	<p>La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore; nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>Le aziende la cui base di computo sia superiore a 20 dipendenti potranno assumere lavoratori con contratto a tempo determinato, anche oltre il previsto limite massimo del 35% e fino alla misura del 50% sulla base delle seguenti condizioni.</p> <p>Per il superamento dei limiti quantitativi di cui sopra, il contratto a tempo determinato dovrà prevedere, fin dalla sua instaurazione, specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo per la assunzione del lavoratore a tempo determinato, comunque diverse da quelle sopra indicate.</p> <p>Ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 81/2015, sono esenti dai limiti quantitativi i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività; tali contratti saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi.</p> <p>La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato non trova applicazione:</p>										

	<p>- nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;</p> <p>- ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, CIGO, CIGS, mobilità, ecc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68 del 1999.</p> <p>Contratto a termine per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto</p> <p>È consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito sia prima che inizi l'assenza, sia successivamente al rientro, al fine di consentire il passaggio delle consegne. In caso di sostituzione di un lavoratore assente per aspettative o congedi ai sensi del T.U. 151/2001, oltre alla possibilità di affiancamento, il contratto può essere prorogato fino alla scadenza del diritto del lavoratore sostituito di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.</p> <p>Contratto a termine per studenti di scuole secondarie di secondo grado e studenti universitari</p> <p>È consentito, in alternativa ai tirocini formativi e di orientamento, stipulare contratti a termine di durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettivo lavoro, con studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole secondarie di secondo grado, i quali saranno prioritariamente impiegati in settori corrispondenti al corso da loro frequentato ovvero in settori dove possono acquisire esperienze in merito.</p>
Part time	<p>La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.</p> <p>Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50% delle ore di lavoro settimanali concordate. Tali ore verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettaria e convenzionalmente determinata nella misura del 15% (30% se prestate nei giorni festivi; 50% se prestate di notte) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.</p> <p>Fra le parti è possibile concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. La misura massima dell'aumento non potrà eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.</p> <p>Le ore di lavoro ordinarie richieste, a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto.</p> <p>I lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.</p> <p>In caso di coincidenza di una delle festività con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile, sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale, un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto.</p>
Lavoro domicilio	Non regolamentato
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>a) somministrazione a tempo determinato: il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere congiuntamente e complessivamente il 40% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento all'unità superiore. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione.</p> <p>b) somministrazione a tempo indeterminato: il numero di lavoratori non può eccedere il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del precedente contratto, con arrotondamento all'unità superiore; in caso di stipula in corso d'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.</p>
Lavoro stagionale	Non regolamentato
Telelavoro	Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

	<p>a) autisti;</p> <p>b) lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti</p> <p>c) ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.</p> <p>Non è possibile concedere il telelavoro per i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:</p> <p>d) personale direttivo, tutto;</p> <p>e) gestione del personale;</p> <p>f) impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;</p> <p>g) personale ausiliario di vigilanza e controllo;</p> <p>h) ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.</p>
<p>Smart working</p>	<p>Introdotta a partire dall'1.1.2019, può essere richiesta o concordata per una durata determinata dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche nella forma part time orizzontale, che abbiano maturato un'anzianità di servizio effettivo di un anno nelle rispettive realtà aziendali, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza. I lavoratori di norma, potranno lavorare in smart working per un massimo di 12 giornate nel mese, frazionabili.</p> <p>L'azienda e il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo, con un preavviso di 10 giorni di calendario, esclusivamente nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assegnazione del lavoratore ad altra attività o mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo smart working; - venir meno delle ragioni personali che hanno motivato il lavoratore a fare richiesta di smart working; - mancato rispetto di quanto previsto in materia di smart working.
<p>Contratto di sostegno all'occupazione</p>	<p>In via sperimentale, per la durata del CCNL 1.1.2019 – 31.12.2021, le Parti convengono di introdurre la possibilità per le aziende, di utilizzare contratti, a tempo indeterminato o determinato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.</p> <p><i>Contratto di sostegno all'occupazione a tempo indeterminato</i></p> <p>In caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato relativi ai profili professionali inquadrabili nei livelli 2°, 3°S, 3°, 4°, 5°, 6°, che abbiano i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) non abbiano alcuna specializzazione professionale pregressa; b) con più di 50 anni di età; c) soggetti inoccupati o disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1, lett. d) ed e) del D.lgs. 297/2002, esclusi i soggetti che rientrano nel campo d'applicazione dell'apprendistato; <p>è concessa al datore di lavoro la facoltà di assumere tali lavoratori riconoscendo un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a 2 livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e di un livello per i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento. La retribuzione ridotta che precede non può essere prevista nei confronti del lavoratore assunto con contratto di apprendistato.</p> <p>La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.</p> <p><i>Contratto di sostegno all'occupazione a tempo determinato</i></p> <p>Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati per assunzione di lavoratori a tempo determinato da adibire allo svolgimento di profili professionali</p>

	<p>inquadabili nei livelli 2°, 3°S, 3°, 4°, 5°, 6° della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, che siano in possesso delle caratteristiche soggettive previste dal Regolamento CEE n. 800/2008, è concessa al datore di lavoro la facoltà di assumere tali lavoratori riconoscendo un salario d'ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 6 mesi dalla data di assunzione e di un livello per gli altri 6 mesi.</p> <p>La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico ridotto al 10% sarà esteso per un ulteriore periodo di 12 mesi.</p> <p>I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per 24 mesi. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato entro il termine di 24 mesi, i lavoratori non saranno computabili per un ulteriore periodo di 12 mesi.</p>
	<p>Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione.</p>
Viaggiatori e piazzisti	Non previsti
Collocamento	Nessuna particolarità
Formazione continua	Le parti delegano l'EBCE ai fini della promozione di iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee ed internazionali
PREVIDENZA E ASSISTENZA	
Previdenza integrativa/complem.	<p>I lavoratori ai quali si applica il CCNL, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al Fondo Pensione Aperto "Il Mio Domani" costituito allo scopo esclusivo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio.</p> <p>A decorrere dall'1.1.2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR a favore dei lavoratori iscritti; - i lavoratori iscritti possono versare una contribuzione pari allo 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR mediante trattenuta mensile in busta paga. <p>I lavoratori aderenti possono contribuire al Fondo conferendo, anche esclusivamente, i flussi di TFR in maturazione nella misura minima del 30%.</p>
Assistenza integrativa	<p>È costituito l'EASI (Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dipendenti da Centri Elaborazione Dati).</p> <p>L'Ente fornirà (secondo le disposizioni dello Statuto e del Regolamento - che diverranno allegati del presente CCNL) prestazioni sanitarie integrative per tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato con durata superiore a 12 mesi.</p> <p><i>Iscrizione</i> – Le aziende iscriveranno tutti i dipendenti entro il mese successivo all'assunzione. Per i dipendenti già in forza alla data del 31.3.2007 la data di iscrizione è fissata entro il termine massimo del 31.5.2007.</p> <p><i>Quota associativa</i> - La quota associativa annuale per ogni dipendente a tempo indeterminato o determinato con durata superiore a 12 mesi e per gli apprendisti è pari a € 168,00 suddivisi in 12 rate mensili da € 13,00 a carico del datore di lavoro e di € 1,00 a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI. A decorrere dall'1.1.2019 la quota associativa annuale è fissata in € 180,00 suddivisi in 12 rate mensili da € 13,50 a carico del datore di lavoro e di € 1,50 a carico di ciascun lavoratore iscritto al Fondo EASI.</p> <p>Il versamento andrà effettuato, secondo le modalità stabilite dallo Statuto e dal Regolamento di EASI.</p> <p>Dette somme non sono imponibili sia ai fini fiscali sia ai fini previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali. Per i lavoratori assunti a tempo parziale il versamento è dovuto comunque in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà</p>

	dovuta una sola iscrizione all'EASI. Il datore di lavoro che ometta il versamento è tenuto a corrispondere al lavoratore in busta paga, un elemento distinto della retribuzione di € 30,00 mensili per 14 mensilità, utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali, compreso il TFR.
Polizze vita	Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura per eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali, relative a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte
Polizze infortuni	Non previste
Ente Bilaterale	Al fine di assicurare l'effettività dei servizi e delle tutele previste dal presente CCNL per il tramite della bilateralità, sono tenuti a contribuire al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale (EBCE) tutti i soggetti che applicano il presente contratto collettivo. La quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'EBCE è fissata nella misura globale di € 7,00 mensili per 14 mensilità, di cui € 5,00 a carico dei datori di lavoro ed € 2,00 a carico dei lavoratori. Dall'1.1.2019 la quota di contribuzione è fissata nella misura globale di € 8,50 mensili per 14 mensilità, di cui € 6,00 a carico dei datori di lavoro e € 2,50 a carico dei lavoratori. Il versamento è dovuto per tutte le tipologie dei lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. Per i lavoratori assunti a tempo parziale il versamento è dovuto comunque in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente. La quota sarà corrisposta mensilmente, per 14 mensilità, tramite modello F24. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, a partire da giugno 2012, un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a € 20,00 per 14 mensilità, rientrante nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionato in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.
Quadri e disposizioni speciali	<p>Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali relativi a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.</p> <p>L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni</p> <p><i>Disposizioni speciali</i></p> <p>Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (direttori tecnici o amministrativi, capi ufficio e capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale), che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dall'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione per le ore prestate di domenica, a partire dalla 13° domenica nel corso dell'anno civile; - la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota della normale retribuzione per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività; - la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.