

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**Per i dipendenti delle Piccole e medie imprese**  
**metalmeccaniche e di installazione impianti**

Parti contraenti	Decorrenza	Scadenza
CIFA - CONFSAL	01/07/2020	30/06/2023

Parametri e coefficienti contrattuali			
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26	173	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 40 ore, distribuite di norma su 5 giorni</li> <li>- Massimo 48 ore su medie plurisettimanali in caso di impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni a settimana</li> <li>- 39 ore settimanali per i lavoratori giornalieri non inseriti in turni e non discontinui</li> <li>- 40-44 o 48 ore per i lavoratori discontinui</li> </ul>

RETRIBUTIVI	ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
	Primo ingresso Art. 36	Regime del reimpiego Art. 37
	<p>In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato che risulti privo di esperienza professionale pregressa e/o di conoscenze specifiche relative alle mansioni ad esso assegnate, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive in allegato al CCNL</p> <p>Potranno essere assunti in tale regime i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli Terzo, Quarto, Quinto, Sesto e Settimo.</p> <p>Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra, il datore di lavoro si impegna a fornire loro una specifica formazione On The Job, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 120 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data di assunzione e che sarà redatto utilizzando lo schema allegato al CCNL.</p> <p>Tale formazione dovrà assicurare al lavoratore l'acquisizione di competenze tecniche di profilo di base, competenze trasversali e digitali tra quelle indicate all'interno della Classificazione del Personale per ciascun profilo.</p> <p>Con il progressivo perfezionamento del sistema di certificazione contrattuale di cui all'art. 39 sarà possibile certificare al lavoratore di "Primo Ingresso" le competenze acquisite nell'arco di tale periodo, al fine di consentirgli la maturazione dello scatto di competenza. Resta comunque ferma per il lavoratore la possibilità di avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diverse dalla certificazione contrattuale di cui all'art. 39 del CCNL.</p> <p>La formazione per i lavoratori di "Primo Ingresso" potrà essere finanziata con l'intervento del fondo interprofessionale FonARCom anche per il tramite dell'apposito Voucher "Neoassunti".</p> <p>La retribuzione di primo ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.</p>	<p>Rientrano in questo particolare regime le assunzioni a tempo indeterminato finalizzate al reinserimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. lavoratori con più di 50 anni di età</li> <li>b. donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi</li> <li>c. lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi</li> <li>d. soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali</li> <li>e. soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.</li> </ul> <p>Il datore di lavoro, nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate al reinserimento dei lavoratori, dovrà impegnarsi a fornire a tali lavoratori una specifica formazione On The Job della durata minima di 120 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.</p> <p>Tale formazione dovrà assicurare al lavoratore l'acquisizione di competenze tecniche di profilo di base,</p>

		<p>competenze trasversali e digitali tra quelle indicate all'interno della Classificazione del personale per ciascun profilo.</p> <p>Con il progressivo perfezionamento del sistema di certificazione contrattuale di cui all'art. 39 sarà possibile certificare al lavoratore di "Reimpiego" le competenze acquisite nell'arco di tale periodo, al fine di consentirgli la maturazione dello scatto di competenza. Resta comunque ferma per il lavoratore la possibilità di avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diverse dalla certificazione contrattuale di cui all'art. 39 del CCNL..</p> <p>La formazione per il lavoratori di "Reimpiego" potrà essere finanziata con l'intervento del fondo interprofessionale FonARCom anche per il tramite dell'apposito Voucher "Forma e Ricolloca".</p> <p>In ragione di tale obbligo di formazione, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive in allegato al CCNL.</p> <p>Potranno essere assunti in regime di "Reimpiego" i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli Terzo, Quarto, Quinto, Sesto e Settimo.</p> <p>L'assunzione in regime di "Reimpiego" non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.</p>
RETRIBUTIVI	<b>Scatti di competenza</b> <b>Art. 38</b>	<p>La disciplina degli scatti di anzianità viene sostituita da quella degli scatti di competenza, in modo da legare gli aumenti periodici della retribuzione ad effettivi incrementi di professionalità e competenza del lavoratore, e non più semplicemente all'anzianità di servizio, favorendo così la cultura dell'aggiornamento professionale continuo.</p> <p>Tali scatti triennali, pari all'1,5% della retribuzione, sono condizionati dalla possibilità di dimostrare l'acquisizione, nel triennio, di almeno una competenza tecnico specifica di profilo, una competenza digitale ed una trasversale inherente alla propria qualifica professionale di inquadramento. Nel caso in cui il lavoratore acquisisca tutte le competenze tecnico specifiche previste per il proprio profilo professionale, potra attingere alle restanti competenze trasversali o digitali facenti parte della medesima categoria.</p> <p>Il lavoratore, al fine di dimostrare l'acquisizione delle competenze, potrà avvalersi del modello di certificazione contrattuale (art. 39 del CCNL) che le Parti intendono realizzare, in via sperimentale, per il periodo di validità del CCNL. In una prima fase le competenze validabili ai fini contrattuali per mezzo della Piattaforma informatizzata sono le seguenti: <b>1) coordinarsi con gli altri, 2) orientamento al servizio, 3) flessibilità, 4) gestione del tempo.</b> Resta comunque ferma per il lavoratore la possibilità di avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diverse dalla certificazione contrattuale di cui all'art. 39. Le competenze da acquisire andranno individuate tra quelle riportate all'interno della classificazione del personale per ogni qualifica di inquadramento.</p> <p>Le modalità attuative di detto impegno formativo saranno definite congiuntamente tra datore di lavoro e lavoratore, anche in riferimento alla possibilità di fruizione di permessi per la formazione.</p> <p>È possibile definire a livello aziendale il riconoscimento, in sostituzione o integrazione dello scatto di competenza, di un premio di produttività.</p> <p>In caso di lavoratore proveniente dalla disciplina del "Primo Ingresso" e del "Reimpiego", le competenze acquisite durante la formazione prevista agli art. 36 e 37 del CCNL, qualora certificate, sono valide ai fini del riconoscimento dello scatto di competenza</p> <p>Per i lavoratori provenienti dalla disciplina degli scatti di anzianità, la presente disciplina entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello di raggiungimento dell'ultimo scatto di anzianità in maturazione.</p>
	<b>Sistema di certificazione</b> <b>contrattuale delle</b> <b>competenze</b> <b>Art. 39</b>	<p>Le Parti Sociali, al fine di valorizzare le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite dal lavoratore lungo l'intero arco della vita, intendono realizzare in via sperimentale, per il periodo di validità del presente contratto, un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali, utilizzabile per il riconoscimento dell'istituto dello scatto di competenza. Tale meccanismo ha come oggetto la certificazione ai fini contrattuali delle competenze individuate per ogni qualifica di riferimento e acquisite dal lavoratore in contesti formali e non formali, il cui possesso risulti comprovabile attraverso l'apposita Piattaforma informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale EPAR.</p> <p>La partecipazione ai percorsi formativi previsti e fruibili tramite la suddetta piattaforma ed il successivo rilascio da parte dell'Ente Bilaterale EPAR dell'attestazione di partecipazione del lavoratore saranno validi ai fini del riconoscimento degli scatti di competenza ed ai fini del rispetto degli obblighi formativi derivanti dall'applicazione dei regimi differenziati di Primo Ingresso e Reimpiego.</p> <p>La Piattaforma è gratuita per tutti gli associati all'Ente Bilaterale Confederale EPAR ed il processo di certificazione è così organizzato:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. autodiagnosi in riferimento alla competenza da certificare ai fini contrattuali;</li> <li>2. corso on-line, fruibile sia all'interno che all'esterno dell'orario di lavoro, per il completamento dell'apprendimento di base (propedeutico alla successiva fase on the job);</li> <li>3. apprendimento on the job, svolto durante l'attività lavorativa e supportato da test intermedi e checklist resi disponibili dal sistema, sulla base del percorso scelto;</li> <li>4. verifica dell'apprendimento, basato su un modello di simulazione interattiva e ramificata, con esito altresì negativo in caso di non acquisizione della competenza;</li> <li>5. attestazione da parte dell'Ente Bilaterale EPAR del completamento del processo di acquisizione della competenza.</li> </ol> <p>In una prima fase, le competenze validabili ai fini contrattuali per mezzo della Piattaforma informatizzata sono le seguenti: <b>1) coordinarsi con gli altri, 2) orientamento al servizio, 3) flessibilità e 4) gestione del tempo.</b> In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, attraverso la Piattaforma, l'ente Bilaterale EPAR fornirà altresì assistenza gratuita agli associati per la predisposizione del Piano formativo individuale del lavoratore assunto in regime di Apprendistato Professionalizzante, in Regime di Primo Ingresso o di Reimpiego. Con riferimento, infine, ai percorsi in apprendistato professionalizzante, la piattaforma informatizzata metterà a disposizione degli associati all'Ente Bilaterale percorsi formativi in FAD sulle 120 ore di formazione obbligatoria di base e trasversale</p>

<b>RETRIBUTIVI</b>	<b>Osservatorio Permanente per l'aggiornamento e la rilevazione di nuovi profili professionali e competenze</b> <b>Art. 40</b>	<p>Le Parti si impegnano, entro 30 giorni dall'inizio del periodo di validità del presente CCNL, a deliberare la nascita, in seno all'Ente Bilaterale EPAR, <b>dell'Osservatorio Permanente per l'aggiornamento e la rilevazione di nuovi profili professionali e competenze.</b></p> <p>Tale Osservatorio Permanente, con l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro e promuovere l'apprendimento continuo per sostenere l'occupabilità sul territorio nazionale e comunitario, vedrà coinvolti in ottica sistematica il mondo accademico, le istituzioni, i rappresentanti datoriali e sindacali. A supporto dell'Osservatorio Permanente, viene istituita sulla Piattaforma informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale Confederale Epar un'apposita area dedicata, al fine di comunicare eventuali proposte di aggiornamento o integrazione al presente CCNL, per quanto concerne l'elencazione dei profili professionali.</p>
	<b>Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate</b> <b>Art. 52</b>	<p>Le Parti, in considerazione delle forti differenziazioni territoriali e produttive che caratterizzano il Paese e in ragione della volontà di mettere in atto azioni concrete finalizzate all'aumento dei livelli occupazionali e a contrastare forme di lavoro irregolare, convengono di introdurre un regime di "retribuzione differenziato" per il rilancio dell'occupazione in determinate aree territoriali.</p> <p>In via sperimentale si conviene che nelle aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno ( Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia), in tutte le aziende operanti in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge purché non possiedano i requisiti di comune turistico ai sensi delle normative vigenti e nei territori in stato di calamità dichiarata, si possa applicare, anche temporalmente, una retribuzione ridotta del 20% rispetto ai livelli retributivi stabiliti per il regime ordinario.</p> <p>Il suddetto regime retributivo è applicabile per un periodo massimo di 36 mesi in tutte le aziende operanti nel territorio nazionale, senza limitazioni nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività.</p> <p>Quanto contenuto nel presente articolo ha natura cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello (territoriali o aziendali) aventi ad oggetto la medesima materia e non è cumulabile con il regime del primo ingresso e con quello del Reimpiego previsti dal CCNL, né con il rapporto di lavoro in apprendistato.</p>
	<b>Tredicesima</b> <b>Art. 53</b>	Importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto da corrispondere ogni anno in corrispondenza con la Vigilia di Natale.
	<b>Contrattazione di secondo livello (premi di produttività)</b> <b>Art. 9</b>	<p>Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. A tal fine, la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi in modo da renderli verificabili in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.</p> <p>Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.</p> <p>È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.</p> <p>Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla CIFA.</p> <p>I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione</p>
	<b>Indennità di Trasferta</b> <b>Art. 99</b>	<p>Pasto meridiano: euro 11,00            Pasto serale: euro 11,00            Pernottamento: euro 20,00            Trasferta completa: euro 42,00</p>
	<b>Trasfertisti</b> <b>Art. 100</b>	Per i lavoratori che vengono esplicitamente assunti per prestare la loro opera nell'effettuazione di lavori che per la loro esecuzione richiedono il continuo spostamento del lavoratore, i minimi di paga base contrattuale saranno maggiorati del 30%.
	<b>Trasferimento</b> <b>Art. 101</b>	<p>Il lavoratore non può essere trasferito ad altra unità produttiva se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.</p> <p>Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.</p> <p>In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento</p>
	<b>Lavoro straordinario</b> <b>Art. 60</b>	<p>È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 15 ore settimanali e 250 annue (260 per le attività di manutenzione, installazione e montaggio; 280 per la riparazione aeronautica navale e l'impiantistica).</p> <p>Maggiorazioni previste per lavoro straordinario, notturno e festivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavoro straordinario diurno: 15% sia non a turni e sia a turni;</li> <li>- Lavoro straordinario notturno: 45% non a turni e 40% a turni;</li> <li>- Lavoro notturno: 25% non a turni e 20% a turni;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lavoro festivo: 45% sia non a turni e sia a turni;</li> <li>- Lavoro straordinario festivo: 50% sia non a turni e sia a turni;</li> <li>- Lavoro straordinario festivo con riposo compensativo: 30 % non a turni e 25% a turni;</li> <li>- Lavoro straordinario o festivo con riposo compensativo: 10% sia non a turni e sia a turni;</li> <li>- Lavoro notturno festivo: 55% non a turni e 50% a turni;</li> <li>- Lavoro straordinario notturno festivo: 60% non a turni e 55% a turni;</li> <li>- Lavoro notturno festivo con riposo compensativo: 30% non a turni e 25% a turni.</li> </ul>																																						
<b>Lavoro notturno</b> <b>Art. 61</b>	<p>Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino. Non si considera tuttavia notturno il lavoro compiuto dalle ore 06:00, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.</p> <p>La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.</p> <p>Allo scopo di evitare che una parte dei lavoratori debba prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne, le aziende, in conformità alla distribuzione dell'orario stabilito, cureranno l'alternarsi dei lavoratori nei diversi turni.</p>																																						
<b>Lavoro festivo</b> <b>Art. 62</b>	Oltre quelle previste per legge, il Santo Patrono.																																						
<b>Indennità di cassa e maneggio di denaro</b> <b>Art. 51</b>	Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga nazionale conglobata.																																						
<b>Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro</b> <b>Art. 56</b>	<p>In assenza di specifici accordi aziendali o territoriali che prevedano una differente regolamentazione dell'orario di lavoro, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa l'azienda 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 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;</p> <p>In ogni caso, l'azienda, a seguito della sottoscrizione di specifici accordi aziendali o territoriali, potrà disporre eventuali eccedenze rispetto le quarantotto ore settimanali lavorate e rispetto al limite massimo di 24 settimane annue.</p> <p>A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi di pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.</p> <p>I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.</p> <p>L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Analoga comunicazione andrà inviata all'EPAR territoriale competente.</p> <p>La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e prevede il lavoro domenicale.</p>																																						
<b>Flessibilità individuale</b> <b>Art. 57</b>	<p>Allo scopo di ridurre il ricorso alla CIG e di limitare il ricorso ad ore di lavoro straordinario che non trovino giustificazioni in particolari esigenze aziendali, l'azienda potrà decidere di attivare regimi di flessibilità individuale, per un ammontare minimo di 40 ore su base annua.</p> <p>Tale regime non si applica alle seguenti categorie di lavoratori: Quadri, personale direttivo, capi reparto e capi turno, manutentori e lavoratori discontinui.</p>																																						
<b>Reperibilità</b> <b>Art. 58</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Livello</th> <th rowspan="2">Reperibilità oraria</th> <th colspan="3">Reperibilità giornaliera</th> <th colspan="3">Reperibilità settimanale</th> </tr> <tr> <th>16 ore</th> <th>24 ore (giorno libero)</th> <th>24 ore (giorno festivo)</th> <th>6 giorni</th> <th>6 giorni (lavoro festivo)</th> <th>6 giorni (lavoro festivo e giorno libero)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1-2-3</td> <td>0,25</td> <td>4,00</td> <td>6,00</td> <td>6,50</td> <td>29,30</td> <td>29,80</td> <td>30,20</td> </tr> <tr> <td>4-5</td> <td>0,30</td> <td>4,80</td> <td>7,20</td> <td>7,70</td> <td>35,30</td> <td>35,80</td> <td>37,00</td> </tr> <tr> <td>4-7-8-9</td> <td>0,40</td> <td>9,60</td> <td>9,60</td> <td>10,00</td> <td>40,80</td> <td>40,80</td> <td>43,50</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Reperibilità oraria	Reperibilità giornaliera			Reperibilità settimanale			16 ore	24 ore (giorno libero)	24 ore (giorno festivo)	6 giorni	6 giorni (lavoro festivo)	6 giorni (lavoro festivo e giorno libero)	1-2-3	0,25	4,00	6,00	6,50	29,30	29,80	30,20	4-5	0,30	4,80	7,20	7,70	35,30	35,80	37,00	4-7-8-9	0,40	9,60	9,60	10,00	40,80	40,80	43,50
Livello	Reperibilità oraria			Reperibilità giornaliera			Reperibilità settimanale																																
		16 ore	24 ore (giorno libero)	24 ore (giorno festivo)	6 giorni	6 giorni (lavoro festivo)	6 giorni (lavoro festivo e giorno libero)																																
1-2-3	0,25	4,00	6,00	6,50	29,30	29,80	30,20																																
4-5	0,30	4,80	7,20	7,70	35,30	35,80	37,00																																
4-7-8-9	0,40	9,60	9,60	10,00	40,80	40,80	43,50																																
<b>Permessi retribuiti e ROL</b> <b>Art. 67</b>	<p>In alternativa al pagamento delle festività abolite, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.</p> <p>I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 16 ore annue. Al lavoratore che presta la propria attività lavorativa in sistemi di 15 o più turni settimanali e che comprendano turni notturni o nelle giornate del sabato e della domenica, sono riconosciute 8 ore di permessi in più. I suddetti permessi saranno fruiti individualmente entro l'anno solare, in gruppi di 4 o 8 ore nei periodi di contrazione dell'attività aziendale e mediante una rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il regolare andamento dell'attività produttiva. Eventuali diverse modalità di fruizione dei permessi retribuiti potranno essere stabilite in sede di contrattazione aziendale, anche in merito alla possibilità di accantonare i permessi non fruiti nella Banca delle Ore.</p> <p>I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati, ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</p>																																						
<b>Mutamento di mansioni</b>	Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni																																						

	<b>Art. 44</b>	<p>appartenenti al livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati e particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.</p> <p>Avanti alle Commissioni di Certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.</p> <p>Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico a lui dovuto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni del mese. Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore siano state ricoperte con carattere non continuativo.</p>
ASSENZE	<b>Malattia</b> <b>Artt. 86 ss.</b>	<p>Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia, avrà diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:</p> <p>Anzianità di servizio fino a 3 anni: 6 mesi  Anzianità di servizio da 3 a 6 anni: 9 mesi  Anzianità di servizio oltre i 6 anni: 12 mesi</p> <p>Nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di comporto sia determinato da un evento morboso continuativo o interrotto da un'unica ripresa inferiore ai 2 mesi, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del rapporto di lavoro prolungata:</p> <p>Anzianità di servizio fino a 3 anni: 9 mesi  Anzianità di servizio da 3 a 6 anni: 13,5 mesi  Anzianità di servizio oltre i 6 anni: 18 mesi</p> <p>Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva all'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. fino a 3 anni di anzianità di servizio: retribuzione del 100% per i primi due mesi e del 50% per ulteriori 4 mesi;</li> <li>b. da 3 a 6 anni di anzianità di servizio: retribuzione del 100% per i primi 3 mesi e del 50% per ulteriori 6 mesi;</li> <li>c. oltre i 6 anni di anzianità di servizio: retribuzione del 100% per i primi 4 mesi e del 50% per ulteriori 8 mesi.</li> </ul> <p>In caso di periodo di comporto di malattia prolungato, l'indennità di malattia andrà erogata come di seguito esposto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. fino a 3 anni di anzianità di servizio: retribuzione del 100% per i primi tre mesi e del 50% per ulteriori 6 mesi;</li> <li>b. da 3 a 6 anni di anzianità di servizio: retribuzione del 100% per i primi 4 mesi e 1/2 e del 50% per ulteriori 9 mesi;</li> <li>c. oltre i 6 anni di anzianità di servizio: retribuzione del 100% per i primi 6 mesi e del 50% per ulteriori 12 mesi.</li> </ul>
	<b>Infortunio</b> <b>Art. 94</b>	<p>A copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota retribuzione giornaliera.</p> <p>Per i giorni successivi al primo, il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.</p>
	<b>Ferie</b> <b>Art. 77</b>	<p>Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di quattro settimane.</p> <p>Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa dovrà essere ragguagliata su 5 o 6 giorni lavorativi a seconda della distribuzione dell'orario di lavoro.</p> <p>Il periodo delle ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 2 settimane, salvo diverse intese aziendali.</p>
	<b>Congedo per gravi motivi familiari</b> <b>Art. 69</b>	<p>Valido per parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Il congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni. Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.</p>
	<b>Congedo di maternità</b> <b>Art. 80</b>	<p>Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS. Il datore di lavoro integrerà la suddetta indennità corrisposta dall'Inps fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.</p>
	<b>Congedo parentale</b> <b>Art. 82</b>	<p>Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di via del minore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo, continuativo o frazionato, non eccedente complessivamente i 10 mesi.</p> <p>Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo</li> </ul>

	<p>continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;</p> <p><b>b.</b> al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);</p> <p><b>c.</b> qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.</p> <p>Ai genitori lavoratori dipendenti spetta: un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera in caso di fruizione del congedo entro i primi sei anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia) e per un periodo massimo complessivo di sei mesi; un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera in caso di fruizione del congedo dai sei mesi e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia) solo se il reddito del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni; nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia).</p>
<b>Congedo matrimoniale</b> <b>Art. 71</b>	In caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario che il datore di lavoro concederà, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
<b>Congedo per la formazione</b> <b>Art. 72</b>	Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
<b>Aspettative</b> <b>Artt. 72 ss.</b>	<p><b>Aspettativa per necessità familiari o personali</b> L'azienda può concedere periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.</p> <p><b>Diritto allo studio</b> Le aziende concederanno permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata. Nelle Aziende che occupano da 15 a 25 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Dei permessi potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.</p> <p><b>Aspettativa non retribuita per tossicodipendenza</b> Hanno diritto alla conservazione del posto i lavoratori a tempo indeterminato con tossicodipendenza accertato che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e/o socio-assistenziali. La durata massima dell'aspettativa sarà pari a quella del programma terapeutico personalizzato e non dovrà comunque essere superiore a 3 anni. Nel caso in cui venga riconosciuta dall'ASL la necessità di concorrere al programma terapeutico e riabilitativo, può essere richiesta l'aspettativa anche dai familiari dei lavoratori affetti da tossicodipendenza per un periodo di massimo 3 mesi, non ripetibile e non frazionabile.</p> <p><b>Aspettativa per volontariato</b> Nel caso in cui il lavoratore presta opera di volontariato presso associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile, lo stesso potrà richiedere un periodo di aspettativa retribuita per un periodo pari a:  <b>a.</b> Fino a 30 giorni continuativi e 90 giorni annuali per prestare soccorso e assistenza in casi di calamità e catastrofi (innalzati a 60 e 180 giorni in caso sia stata dichiarato lo stato di emergenza nazionale);  <b>b.</b> Fino a 10 giorni continuativi e 30 annuali per la partecipazione ad attività di pianificazione, simulazione di emergenza e formazione tecnico pratica.</p>
<b>Periodo di prova</b> <b>Art. 42</b>	<p><b>a.</b> primo livello: 45 giorni;</p> <p><b>b.</b> secondo e terzo livello: 60 giorni;</p> <p><b>c.</b> quarto, quinto e sesto livello: 120 giorni;</p> <p><b>d.</b> settimo, ottavo e nono livello: 180 giorni.</p> <p>Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro, sempre nel rispetto del limite di 180 giorni previsto dalla normativa vigente.</p>

GESTIONE		Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente. In caso di reiterazione del periodo di prova in contratti diversi stipulati successivamente tra le stesse parti e a parità di mansioni, l'apposizione del termine è ammисibile soltanto al verificarsi di elementi organizzativi sopravvenuti ed ulteriori rispetto alla valutazione già effettuata nel precedente rapporto di lavoro. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.			
	<b>Preavviso di licenziamento e dimissioni Art. 123</b>	Livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
		1° livello	7 giorni	15 giorni	20 giorni
		2° e 3° livello	10 giorni	20 giorni	30 giorni
		4°, 5° e 6° livello	45 giorni	60 giorni	75 giorni
		7°, 8° e 9° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
	<b>Disciplina del lavoro agile Art. 98</b>	<p>Le Parti intendono promuovere il ricorso allo strumento del lavoro agile al fine di adattare le prestazioni lavorative alle nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende, facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire maggiore flessibilità, aumentare la produttività aziendale, assecondare il cambiamento tecnologico e favorire una sempre più incisiva cultura di responsabilizzazione dei lavoratori verso forme di lavoro orientate al raggiungimento dei risultati. Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sarà introdotta in azienda tramite accordi aziendali. I contratti sottoscritti in sede aziendale definiranno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le modalità e i criteri di esecuzione del lavoro agile, anche in relazione agli strumenti da utilizzare;</li> <li>- Gli aspetti relativi alla sicurezza;</li> <li>- Le modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;</li> <li>- Le condotte che, in aggiunta a quelle previste dal presente CCNL, possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;</li> <li>- Eventuali previsioni collegate al raggiungimento di obiettivi;</li> <li>- Ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare le modalità di lavoro agile.</li> </ul> <p>L'accordo individuale, coerentemente con i contratti sottoscritti in sede aziendale, avrà come contenuto ulteriori specifiche intese qualificanti il singolo rapporto di lavoro, quali la previsione delle fasce di reperibilità e dei tempi di riposo del lavoratore. Il lavoratore che presta attività lavorativa in regime di lavoro agile avrà diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti degli altri lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda</p>			
	<b>Apprendistato Art. 127 ss.</b>	<p><b>a. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica</b></p> <p>Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.</p> <p>La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma professionale quadriennale. Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Il datore di lavoro che si avvarrà di tale tipologia di apprendistato sottoscriverà un apposito protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto utile a stabilire la durata e il contenuto degli obblighi formativi del datore di lavoro.</p> <p>Per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna è impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e tale formazione non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno.</p> <p><b>Trattamento economico:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>a.</b> per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;</li> <li><b>b.</b> per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;</li> <li><b>c.</b> per il terzo anno 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;</li> <li><b>d.</b> per il quarto anno 70 % della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.</li> </ol> <p>Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.</p> <p><b>b. Apprendistato professionalizzante</b></p> <p>Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.</p> <p>Le Parti fissano la durata del contratto di apprendistato professionalizzante entro il limite massimo dei 36 mesi. Per le figure professionali addette allo svolgimento di mansioni caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive, la durata del rapporto di apprendistato sarà pari a 24 mesi. In riferimento alle</p>			

## GESTIONE

	<p>qualifiche equiparabili a quelle artigiane, il limite massimo del rapporto di apprendistato è innalzato fino a 60 mesi.</p> <p>Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale EPAR per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso. L'attività formativa degli apprendisti potrà essere svolta con modalità FAD e/o e-learning secondo la normativa vigente. La suddetta formazione potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale FonARCom. In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, l'ente Bilaterale EPAR fornirà assistenza gratuita agli associati, per la predisposizione del Piano formativo individuale dell'apprendista tramite la Piattaforma informatizzata di cui all'art. 39 del presente CCNL. All'interno di un'apposita sezione della Piattaforma richiamata sarà infatti possibile compilare automaticamente il Piano formativo e ottenere, al termine del percorso di apprendistato, la certificazione delle competenze acquisite. La piattaforma informatizzata metterà altresì a disposizione degli associati all'Ente Bilaterale percorsi formativi in FAD relativi alle 120 ore di formazione obbligatoria di base e trasversale.</p> <p><b>Trattamento economico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>a.</b> per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;</li><li><b>b.</b> per il secondo anno l' 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;</li><li><b>c.</b> per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.</li></ul> <p><b>c. Apprendistato di alta formazione e ricerca</b></p> <p>Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un 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 all'esito del corso annuale integrativo. La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome. L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca da cui lo studente proviene al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere in azienda e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.</p> <p><b>Trattamento economico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>a.</b> per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;</li><li><b>b.</b> per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;</li><li><b>c.</b> per il terzo anno 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;</li><li><b>d.</b> per il quarto anno 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.</li></ul> <p>Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.</p> <p><b>Discipline comuni:</b></p> <p><b>Malattia e infortunio:</b></p> <p>In caso di malattia o di infortunio sul lavoro, a seguito del superamento del periodo di prova, per gli apprendisti trova applicazione quanto previsto rispettivamente per gli impiegati e gli operai.</p> <p><b>Limiti numerici:</b></p> <p>Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro. Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100 per cento. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.</p> <p><b>Lavoro intermittente</b> <b>Art. 151 ss.</b></p> <p>Può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente o comunque nei casi in cui non sia possibile predeterminare i periodi di prestazione lavorativa. Può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età. Per lo specifico settore di applicazione del presente CCNL, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari. Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.</p> <p>L'importo dell'indennità di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente</p>
--	--

	<p>contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali o aziendali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.</p>
<b>Contratto a tempo determinato</b> <b>Art. 157 ss.</b>	<p>Fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, 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 non può superare i 12 mesi. Il contratto potrà avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.</p> <p>Qualora il limite dei 12 mesi sia superato in assenza delle condizioni suddette, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.</p> <p>Oltre il limite dei 12 mesi, o 24 in presenza delle causali sopra esposte, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro.</p> <p>Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.</p> <p>Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti, computando tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempo determinato;</li> <li>- I datori di lavoro che occupano da 5 a 10 dipendenti, possono assumere fino a 4 lavoratori;</li> <li>- I datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti, possono assumere un lavoratore a tempo determinato ogni due, con arrotondamento all'unità superiore.</li> </ul> <p>Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nella fase di avvio di nuove attività;</li> <li>b. da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società;</li> <li>c. con lavoratori di età superiore ai 50 anni;</li> <li>d. per la sostituzione di lavoratori assenti;</li> <li>e. per lo svolgimento di attività stagionali.</li> </ul> <p>La durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro, sempre nel rispetto del limite di 180 giorni previsto dalla normativa vigente.</p> <p>Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente.</p>
<b>Contratto a tempo parziale</b> <b>Art. 164 ss.</b>	<p>Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti. In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le parti interessate potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 10% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL. Le suddette maggiorazioni non si applicano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intero studio medico o unità organizzative autonome dello stesso;</li> <li>b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;</li> <li>c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.</li> </ul> <p>In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha inoltre facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto. Il lavoro supplementare verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10% per le ore svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 ore settimanali. Per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario contrattuale verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.</p>
<b>Contratto di somministrazione</b> <b>Art. 150</b>	<p>In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.lgs 81/2015.</p> <p>Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.</p>
<b>COASCO</b> <b>Art. 17</b>	<p>Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda.</p>

	<p>Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, dalla Confederazione Cifa e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.. Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL. Il COASCO può essere riscosso direttamente dalla Confederazione Cifa o per il tramite dell'Ente Bilaterale EPAR. Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione Cifa reperibili sul sito internet della stessa.</p>
<b>Ente bilaterale EPAR</b> <b>Art. 181</b>	<p>Il contributo mensile da destinare in favore dell'EPAR Nazionale è stabilito nella misura dello 0,60%, da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, di cui lo 0,50% carico del datore di lavoro e il restante 0,10% a carico del lavoratore.</p> <p>Della quota dello 0,50% a carico del datore di lavoro lo 0,30% è destinato a finanziare attività in favore dei lavoratori delle aziende aderenti attraverso un apposito Fondo all'uovo costituito e denominato FAS-Fondo Attività Sociale.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R.) d'importo mensile pari allo 0,15% di paga base conglobata.</p> <p>L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale - EPAR non può avvalersi del presente contratto.</p> <p>Le quote riscosse dall'EPAR Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli EPAR Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.</p>
<b>Fondo interprofessionale per la formazione continua FonARCom</b> <b>Art. 183</b>	<p>Al fine di garantire un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi dei lavoratori dipendenti, le Parti hanno promosso la costituzione di un apposito Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua, denominato FonARCom.</p> <p>Le aziende che perfezioneranno la loro adesione al Fondo FonARCom destineranno allo stesso una contribuzione mensile dello 0,30% sulle retribuzioni imponibili di ciascun lavoratore.</p> <p>L'adesione al Fondo FonARCom non costituisce costo aggiuntivo per l'azienda poiché, in assenza di una specifica adesione ad un Fondo Interprofessionale, la suddetta contribuzione è da destinarsi obbligatoriamente all' INPS.</p> <p>Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale FonARCom potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo e finalizzati a finanziare le attività formative svolta in favore del personale dipendente.</p>
<b>Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria SanARCom</b> <b>Art. 184</b>	<p>La contribuzione è fissata in 12,00 euro per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro 10,00 a carico dell'azienda ed euro 2,00 a carico del dipendente. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SanARCom sarà tenuto a corrispondere al lavoratore dipendente un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 20 per dodici mensilità. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time. Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di iscrivere al Fondo SanARCom i Quadri occupati presso l'azienda. In tal caso la contribuzione dovuta è fissata in euro 34,00 per ogni lavoratore Quadro per 12 mensilità, di cui euro 30,00 a carico dell'azienda ed euro 4,00 a carico del lavoratore Quadro. Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SanARCom sarà tenuto a corrispondere al Quadro un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad euro 36 per dodici mensilità. Le imprese che applicheranno i CCNL sottoscritti dalle Parti costituenti il Fondo e che non verseranno la relativa contribuzione dovuta al Fondo stesso, si renderanno responsabili della perdita, da parte dei lavoratori, delle relative prestazioni, contravvenendo ad un obbligo di natura contrattuale.</p>
<b>Welfare</b> <b>Art. 185</b>	<p>Le aziende metteranno a disposizione dei lavoratori dipendenti servizi di welfare dal valore variabile, in relazione alla composizione del nucleo familiare del dipendente. Il valore economico minimo annuale di servizi di welfare da riconoscere al singolo dipendente sarà pari ad euro 100,00. Tale importo verrà incrementato di euro 25,00 per ogni ulteriore componente il nucleo familiare.</p> <p>Hanno diritto a tali servizi i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, sia in caso di assunzione a tempo indeterminato che a tempo determinato. Nel caso di contratti a tempo determinato, il diritto alla fruizione dei servizi di welfare matura per i rapporti di lavoro di durata superiore a 3 mesi di anzianità di servizio. L'importo totale dei servizi di welfare non può essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.</p> <p>Nell'individuazione dei beni e servizi di welfare da erogare ai dipendenti che abbiano coniuge, convivente o figli, le aziende dovranno erogare specifiche misure a sostegno della famiglia, quali, ad esempio, i servizi di educazione ed istruzione per i familiari (Art. 51, comma 2, lettera f-bis) del TUIR) e i servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti (Art. 51, comma 2, lettera f-ter del TUIR). Nel caso in cui invece il dipendente non abbia familiari e che quindi abbia diritto ad un valore economico pari ad euro 100,00, i beni e servizi di welfare a lui destinati potranno altresì ricadere nelle aree di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto di cui all'art. 51 comma 2, lettera f) del TUIR. Su scelta dei lavoratori, le suddette somme potranno essere destinate al fondo di assistenza sanitaria integrativa SanARCom di cui all'art. 184 del presente CCNL. In tal caso, il versamento potrà avvenire per somme eccedenti al versamento obbligatorio stabilito dall'art. 184.</p>

**TABELLA RETRIBUTIVA**  
**REGIME ORDINARIO**

**Retribuzioni base e aumenti retributivi**

Livello	Indennità di funzione Quadri	Paga Base e Contingenza			
		01/07/20	01/04/21	01/01/22	01/10/22
Primo		1.342,26	1.348,30	1.354,34	1.362,39
Secondo		1.476,15	1.482,79	1.489,44	1.498,29
Terzo		1.637,27	1.644,64	1.652,01	1.661,83
Quarto		1.708,05	1.715,74	1.723,42	1.733,67
Quinto		1.829,30	1.837,53	1.845,76	1.856,74
Sesto		1.960,98	1.969,80	1.978,63	1.990,39
Settimo		2.103,44	2.112,91	2.122,37	2.134,99
Ottavo		2.345,48	2.356,26	2.367,54	2.381,62
Quadri B	50,00	2.345,48	2.356,26	2.367,54	2.381,62
Nono		2.601,95	2.613,94	2.625,65	2.641,26
Quadri A	70,00	2.601,95	2.613,94	2.625,65	2.641,26

**Allegato B)**

## **TABELLA RETRIBUTIVA REGIMI DI PRIMO INGRESSO E DI REIMPIEGO**

**01/07/2020**

<b>Livello</b>	<b>Regime ordinario</b>	<b>Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpegno</b>	
		<b>1° anno</b>	<b>2° anno</b>
Primo	1.342,26		
Secondo	1.476,15		
Terzo	1.637,27	1.227,95	1.391,68
Quarto	1.708,05	1.281,04	1.451,84
Quinto	1.829,30	1.371,97	1.554,90
Sesto	1.960,98	1.470,73	1.666,83
Settimo	2.103,44	1.577,58	1.787,92
Ottavo	2.345,48		
Quadri B	2.395,48		
Nono	2.601,95		
Quadri A	2.671,95		

**01/04/2021**

<b>Livello</b>	<b>Regime ordinario</b>	<b>Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpegno</b>	
		<b>1° anno</b>	<b>2° anno</b>
Primo	1.348,30		
Secondo	1.482,79		
Terzo	1.644,64	1233,48	1397,94
Quarto	1.715,74	1286,80	1458,37
Quinto	1.837,53	1378,15	1561,90
Sesto	1.969,80	1477,35	1674,33
Settimo	2.112,91	1584,68	1795,97
Ottavo	2.356,26		
Quadri B	2.406,26		
Nono	2.613,94		
Quadri A	2.683,94		

**01/01/22**

<b>Livello</b>	<b>Regime ordinario</b>	<b>Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpegno</b>	
		<b>1° anno</b>	<b>2° anno</b>
Primo	1.354,34		
Secondo	1.489,44		
Terzo	1.652,01	1239,00	1404,20
Quarto	1.723,42	1292,56	1464,90
Quinto	1.845,76	1384,32	1568,90
Sesto	1.978,63	1483,97	1681,83
Settimo	2.122,37	1591,78	1804,01
Ottavo	2.367,54		
Quadri B	2.417,54		
Nono	2.625,65		
Quadri A	2.695,65		

---

**01/10/2022**

Livello	Regime ordinario	Retribuzioni regime di primo ingresso e di reimpegno	
		1° anno	2° anno
Primo	1.362,39		
Secondo	1.498,29		
Terzo	1.661,83	1246,37	1412,55
Quarto	1.733,67	1300,25	1473,62
Quinto	1.856,74	1392,55	1578,22
Sesto	1.990,39	1492,79	1691,83
Settimo	2.134,99	1601,24	1814,74
Ottavo	2.381,62		
Quadri B	2.431,62		
Nono	2.641,26		
Quadri A	2.711,26		