

Alimentari (Confindustria)

SCHEDA DI SINTESI DEL CCNL

Parti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			economica	normativa	
Aidi, Airi, Aiiipa, Ancit, Anicav, Assalzoo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assodistil, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unipi, Unionzucchero, Federalimentare, Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil	22.9.2009	1.10.2009	30.9.2012	30.9.2012	-

N.B. In data 28.1.2008 Aiiipa, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil hanno siglato un verbale di accordo definendo modalità e scadenze attraverso le quali realizzare la confluenza del Ccnl Involucri naturali per salumi nel Ccnl Alimentari industria (v. scheda di sintesi Involucri naturali per salumi).

Nella presente scheda non viene specificamente indicata la normativa prevista per i sottosettori o settori vari; per questi ultimi si veda quanto disciplinato dal Ccnl 14.7.2003 e successive modificazioni

Liv.	Qualifiche	Minimi				Contingenza ^[1]
		10.2009	1.4.2010	1.4.2011	1.6.2012	
1/S	Quadri - impiegati direttivi	1.786,12	1.857,63	1.905,31	1948,22	545,72
1	Impiegati direttivi	1.553,14	1.615,33	1.656,79	1.694,10	538,70
2	Impiegati di concetto, intermedi, viaggiatori e piazzisti 1 ^a cat.	1.281,37	1.332,67	1.366,88	1.397,66	530,51
3/A	Impiegati d'ordine, intermedi, operai specializzati	1.126,05	1.171,14	1.201,20	1.228,25	525,83
3	Impiegati d'ordine, operai specializzati, viaggiatori e piazzisti 2 ^a cat.	1.009,56	1.46,98	1.076,93	1.101,18	522,32
4	Impiegati d'ordine, operai qualificati	931,88	969,20	994,07	1.016,46	519,99
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	854,24	888,45	911,25	931,77	517,65
6	Operai comuni	776,59	807,68	828,41	847,07	515,31

[1] Valori congelati alla data dell'1.11.1991 (accordo sindacale 31.7.1992).

N.B. Con riferimento al triennio ottobre 2012-settembre 2015, le Parti convengono che per ogni un per cento di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo del contratto, sarà erogato un importo, determinato sul valore parametrico 137, pari ad € 19,12, da ragguagliare in ragione di eventuali frazioni di punto.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
€ 10,33	€ 100,00 dall'1.6.2007			7% minimo + contingenza
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
14	26	173	40 ore ridotte a 39 ore dall'1.1.1993 con assorbimento Ro ^[1] ; normalmente distribuite su 5 giorni	

[1] L'adozione dell'orario settimanale di 39 ore comporta l'assorbimento di un'ora alla settimana dalla quantità di ore di riposi individuali; se si dovesse adottare l'orario di 39 ore per un numero di settimane inferiore alle 52, l'assorbimento sarà limitato ad un'ora per ciascuna settimana con prestazione di 39 ore.

N.B. Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione lavorativa di 48 ore comprese le ore di straordinario - comma 2, art. 4, Dlgs n. 66/2003 - la durata media della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

Voci	Descrizione			
Una tantum	per la copertura economica del periodo 1.6.2009-30.9.2009, sarà corrisposto ai dipendenti in forza al 22.9.2009 un importo forfetario, a titolo di <i>una tantum</i> , di € 227,20 lordi. Tale importo verrà erogato unitamente alla retribuzione del mese di ottobre 2009			
Premi aziendali e di risultato	<i>elemento di garanzia retributiva</i> : direttamente e strettamente correlato ad incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa, ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa; avrà pertanto la caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori. Le aziende che non abbiano in passato realizzato la contrattazione del premio per obiettivi, erogheranno, a titolo di elemento di garanzia retributiva, gli importi di cui alla tabella di seguito riportata, da corrispondere per 12 mensilità:			
RETRIBUTIVI	Livelli	Dall'1.1.2010	Livelli	Dall'1.1.2012
	1S	36,93	1S	40,29
	1	32,11	1	35,03
	2	26,49	2	28,90
	3A	23,28	3A	25,40
	3	20,88	3	22,78
	4	19,27	4	21,02
5	17,66	5	19,27	
6	16,06	6	17,52	

Indennità trasferta	rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio. Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine saranno retribuite al 100% della retribuzione normale e quelle non coincidenti con tale orario con il 65% della stessa retribuzione. Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 45%
Gratifica natalizia	vedere tredicesima
Tredicesima	da corrispondersi alla vigilia di Natale, pari a una mensilità più, dall'1.8.1991, una quota media calcolata sugli ultimi 12 mesi della maggiorazione di cui all'art. 32 se percepita con carattere di continuità
Quattordicesima	1 mensilità in sostituzione del premio speciale
Altre mensilità agg.	non previste
Scatti anzianità	5 aumenti biennali fissi nei seguenti importi: € 51,42, liv. 1S; € 44,71, liv. 1; € 36,89, liv. 2; € 32,42, liv. 3A; € 29,06, liv. 3; € 26,83, liv. 4; € 24,59, liv. 5; € 22,35, liv. 6
Anzianità convenz.	non prevista
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	diverse percentuali di maggiorazione a seconda del settore di appartenenza. È prevista la possibilità da parte dei lavoratori di percepire le sole maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi da usufruire entro 12 mesi dalla maturazione. Le ore di straordinario dovranno essere contenute nel limite di 80 ore annue per lavoratore Banca ore straordinario: ove le lavoratrici madri e i lavoratori padri, nei primi 24 mesi di vita del bambino, manifestino l'interesse a percepire le sole maggiorazioni concernenti prestazioni effettuate in regime di lavoro straordinario, l'azienda accoglierà le relative richieste di accantonamento su un conto individuale (banca ore) delle ore effettuate a tale titolo. Il lavoratore padre/lavoratrice madre potranno attingere a tale conto, per utilizzare i riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi e da fruire entro 12 mesi dalla maturazione, nel rispetto delle esigenze aziendali
Cont. int. azien. o terr.	la contrattazione aziendale non potrà avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione
Indennità	a. per gli addetti alla produzione che, non fruendo del riposo intermedio di mezz'ora per la consumazione del pasto, effettuano tra le ore 6 e le 22 lavoro tanto in turni avvicendati di 8 ore consecutive quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre di 8 ore consecutive, sarà corrisposta una maggiorazione del 6,5% sulla retribuzione; b. indennità istruzione figli: al lavoratore capo famiglia con almeno 1 anno di anzianità, il datore paga il 50% del costo normale degli abbonamenti scolastici qualora non siano previsti quelli ridotti. Al lavoratore operante nel settore scaccarifero, l'azienda corrisponde un'indennità mensile pari a € 2,58 per un figlio e € 3,87 per 2 figli, per massimo 8 anni; c. indennità disagio: da corrispondersi a seconda del settore di appartenenza; d. di trasferimento: rimborso delle spese di viaggio per sé e per le persone che compongono normalmente la famiglia del lavoratore, nonché rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari. Inoltre al lavoratore è dovuta una indennità pari a una mensilità di retribuzione (pari a 200 ore) se avente familiari a carico e a mezza mensilità (pari a 100 ore) se non avente carichi di famiglia. Nel caso che la ditta metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova residenza, tali indennità sono ridotte alla metà
Mansioni discontinue	si applicano le disposizioni di cui agli art. 30 e 31, nonché quelle di cui all'art. 30-bis del Ccnl e, ove non modificate da tali clausole, quelle di cui al Rd 6.12.1923, n. 2657 e al Dlgs n. 66/2003. Agli autisti e loro eventuali accompagnatori, custodi, guardiani, portieri, fattorini, infermieri, per il superamento dell'orario normale è corrisposta una maggiorazione del 45%
Cottimo, magg. garantita	le parti riconoscono che nelle industrie dei settori rappresentati dalle associazioni firmatarie il contratto non si effettua di regola lavoro a cottimo. Per il caso in cui la questione dovesse insorgere, concordano di adottare la regolamentazione di cui al Ccnl 31.5.1980
Erogazione Tfr	nessuna particolarità
Vitto e alloggio	non regolamentati
Ferie	- 22 giorni lavorativi (173 ore), per orario distribuito su 5 giorni; - 26 giorni lavorativi (173 ore), per orario distribuito su 6 giorni. Le parti hanno stabilito che le ferie maturate anteriormente alla data del 31.12.1999 possono essere fruite entro il 30.6.2002, quelle maturate nel corso dell'anno 2000 entro il 30.6.2003 e che gli eventuali residui di ferie, relativi a periodi successivi al 31.12.2000, possono essere fruiti entro il 30° mese successivo al termine dell'anno di maturazione delle stesse
Permessi retribuiti	a. sindacali spettanti alla Rsu: il numero dei permessi varia in funzione del numero dei lavoratori operanti in azienda; b. studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ed esonerano dal prestare lavoro straordinario e durante i permessi settimanali: - permessi retribuiti per tutti i giorni d'esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esame universitario ovvero la sessione di esami negli altri casi; - <i>diritto allo studio:</i> 150 ore pro capite per triennio, usufruibili anche in un solo anno. Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dall'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, tali ore sono elevate a 250 e sono comprensive delle prove d'esame. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% della forza occupata; c. 4 giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia. Nel caso di patologie di particolari gravità (punto A della dichiarazione sub art. 47), riguardanti il figlio, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad ulteriori 2 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno; d. 1 giorno in occasione della nascita del figlio; e. componenti dell'Assemblea di Alifond: permessi per consentire la partecipazione all'Assemblea

Riduzione orario	giornalieri: fermo restando l'orario normale di 40 ore settimanali, il monte ore annuo di riduzione è pari a 76 ore annue dall'1.10.1994. Per i lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni per 5 giorni alla settimana, è prevista, dall'1.10.1994, un'ulteriore riduzione di 4 ore al raggiungimento di 50 notti di prestazione effettiva. Per i lavoratori che prestano la loro attività su 3 turni per 6 giorni alla settimana con riposo a scorrimento, è prevista, dall'1.1.1996, un'ulteriore riduzione di 12 ore. Per i lavoratori che prestano la loro attività a ciclo continuo, su 3 turni per 7 giorni alla settimana con riposo a scorrimento, è prevista, dall'1.1.1996, un'ulteriore riduzione di 16 ore. A decorrere dall'1.1.2005 i riposi per i lavoratori che prestano la loro attività su tre turni per sei giorni e su tre turni per sette giorni, saranno incrementati di 4 ore, restando invariate le modalità di godimento									
Festività	- oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; - 4.11, trattamento domenicale. Nel caso in cui una festività coincida con la domenica, al lavoratore è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari a una quota giornaliera della retribuzione (1/26 di quella mensile)									
Festività soppresse	il lavoratore fruiscie di gruppi di 8 ore di riposi individuali pari ad un monte di 32 ore, maturabili per dodicesimi									
Flessibilità orario contrattuale	a decorrere dall'1.7.2003 l'orario settimanale di 40 ore può essere realizzato anche come media in un arco temporale annuo fino a un massimo, per il superamento dell'orario settimanale medesimo, di 72 ore per anno solare o per esercizio. Verranno attuati orari comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore settimanali, entro il limite di 48 ore settimanali e settimane con prestazioni lavorative inferiori a 40 ore. Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario di 40 ore verrà corrisposta la maggiorazione del 20%. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro									
Permanenza massima passaggio cat. superiore	passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di 3 mesi per il liv. 1S non quadro e 1, di 2 mesi per il liv. 2 e di 1 mese 1/2 per gli altri livelli, salvo sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Il periodo può anche non essere continuativo, purché la somma dei singoli periodi (di cui sopra) sia compresa in un massimo di 9 mesi per i liv. 1S non quadro, di 6 mesi per il liv. 1, di 4 mesi per il liv. 2 e di 3 mesi per gli altri livelli. Per i quadri il periodo è di 6 mesi continuativi									
Passaggio qual. sup.	nessuna particolarità									
Malattia	- conservazione del posto: a) 6 mesi, fino 5 anni anzianità; b) 12 mesi, oltre 5 anni anzianità; - retribuzione o integrazione: <table style="margin-left: auto; margin-right: auto; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">Anzianità</td> <td style="text-align: center;">Intera retribuzione</td> <td style="text-align: center;">Mezza retribuzione</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">fino a 5 anni</td> <td style="text-align: center;">6 mesi</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 5 anni</td> <td style="text-align: center;">6 mesi</td> <td style="text-align: center;">6 mesi</td> </tr> </table> Cesserà per l'azienda l'obbligo di conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie. Nel caso di patologie gravi (uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemiche, neoplasie), i lavoratori che abbiano effettuato la domanda di pensione di inabilità assoluta prevista dalla legislazione vigente, avranno diritto a richiedere la conservazione del posto di lavoro, fermo restando il trattamento economico in atto, senza alcun limite di comporto, fino al momento della decisione di accoglimento o rigetto della domanda stessa da parte del sistema pubblico sanitario/assistenziale. Nel rapporto di lavoro part-time orizzontale i periodi di conservazione del posto in caso di più assenze, riferiti ad un arco temporale di 24 mesi, saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi e con criteri di proporzionalità. Nel rapporto di lavoro part-time verticale il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 24 mesi nel caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata. Detto periodo non potrà comunque superare l'80% della prestazione annua concordata	Anzianità	Intera retribuzione	Mezza retribuzione	fino a 5 anni	6 mesi	-	oltre 5 anni	6 mesi	6 mesi
Anzianità	Intera retribuzione	Mezza retribuzione								
fino a 5 anni	6 mesi	-								
oltre 5 anni	6 mesi	6 mesi								
Infortunio	conservazione del posto e integrazione indennità Inail al 100% fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea									
Maternità	integrazione indennità Inps fino a raggiungere il 100% della retribuzione di fatto, per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria									
Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario; la richiesta deve essere avanzata almeno 6 giorni prima. Industria zaccarifiera: agli operai 9 giorni consecutivi prorogabili, a richiesta, a 12 giorni; il relativo trattamento economico a carico dell'Inps è comunque integrato fino a 96 ore di retribuzione normale									
Servizio militare	vedere DI Cps n. 303/1946 e Dpr n. 237/1964									
Permessi	- al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap. L'azienda concederà inoltre al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicap, permessi retribuiti in ragione del 30% e fino ad un massimo complessivo nell'anno pari a 24 ore di retribuzione, qualora il lavoratore richiedente non abbia disponibilità di ferie nonché di riposi individuali; - studenti: 120 ore annue non retribuite; - entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni (8 giorni lavorativi per malattie del figlio di età tra i 3 e gli 8 anni)									
Sospensione/ riduzione lavoro o Cig	in caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 50 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché sia contenuto nel limite di un ora al giorno e si effettui entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione									
Aspettative	- non retribuita (massimo 3 anni), per terapie riabilitative di tossicodipendenze; - per assistenza a familiari tossicodipendenti, aspettativa della durata di 4 mesi; - per cariche sindacali e pubbliche elettive, vedere legge n. 300/1970; - al viaggiatore o piazzista assunto a tempo indeterminato, al quale sia stata sospesa la patente, è concessa la facoltà di richiedere un periodo di aspettativa della durata minima di 9 mesi; - per malattia, superato il periodo di conservazione del posto, per un periodo massimo di 12 mesi; - 12 mesi (continuativi o frazionati), al lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda per congedi formativi (completamento scuola dell'obbligo, conseguimento del titolo di studio di secondo grado, ...); - non superiore a 2 anni (continuativi o frazionati), per gravi motivi									

Prova	6 mesi, liv. 1S e 1; 3 mesi, liv. 2, 3A e 3; 1 mese, liv. 4 e 5 livello; 12 giorni lavorativi, liv. 6. Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente																																						
Preavviso	<p>- <i>impiegati:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. 1S e 1</th> <th>Liv. 2</th> <th>Altri livelli</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 4 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese</td> <td>15 gg. di calendario</td> </tr> <tr> <td>da 4 a 10 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>45 giorni di calendario</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>45 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per il caso di dimissioni i termini di disdetta sono ridotti della metà. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese;</p> <p>- <i>intermedi:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. 2</th> <th>Liv. 3A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>20 giorni di calendario</td> <td>15 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>da 6 a 10 anni</td> <td>45 giorni di calendario</td> <td>30 giorni di calendario</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>60 giorni di calendario</td> <td>45 giorni di calendario</td> </tr> </tbody> </table> <p>- <i>operai:</i> 6 giorni di calendario (48 ore) per gli operai con anzianità fino a 4 anni; 12 giorni (96 ore) di calendario per gli operai con anzianità oltre 4 anni. Il preavviso decorre da qualsiasi giorno della settimana</p>				Anzianità	Liv. 1S e 1	Liv. 2	Altri livelli	fino a 4 anni	2 mesi	1 mese	15 gg. di calendario	da 4 a 10 anni	3 mesi	45 giorni di calendario	1 mese	oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi	45 giorni	Anzianità	Liv. 2	Liv. 3A	fino a 5 anni	20 giorni di calendario	15 giorni di calendario	da 6 a 10 anni	45 giorni di calendario	30 giorni di calendario	oltre 10 anni	60 giorni di calendario	45 giorni di calendario							
Anzianità	Liv. 1S e 1	Liv. 2	Altri livelli																																				
fino a 4 anni	2 mesi	1 mese	15 gg. di calendario																																				
da 4 a 10 anni	3 mesi	45 giorni di calendario	1 mese																																				
oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi	45 giorni																																				
Anzianità	Liv. 2	Liv. 3A																																					
fino a 5 anni	20 giorni di calendario	15 giorni di calendario																																					
da 6 a 10 anni	45 giorni di calendario	30 giorni di calendario																																					
oltre 10 anni	60 giorni di calendario	45 giorni di calendario																																					
Tirocinio	non regolamentato																																						
Apprendistato	<p>a. prova: non superiore a 4 settimane; b. a decorrere dall'1.1.1999 possono essere assunti con contratto di apprendistato i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei liv. 5, 4, 3, 3A e 2; c. durata: 18 mesi, liv. 5; 30, liv. 4; 36 mesi, liv. 3; 42 mesi, liv. 3A e 48 mesi, liv. 2; d. per i contratti instaurati dall'1.1.1999 la retribuzione corrisponderà alle seguenti percentuali dei minimi tabellari e ex indennità di contingenza: prima metà del periodo l'85% e seconda metà del periodo il 90%; e. infortunio: integrazione indennità Inail al 100% della retribuzione dal 1° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato; f. malattia: conservazione del posto e corresponsione del 50% della retribuzione per 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato; g. formazione: 120 ore annue, ridotte a 80 per gli apprendisti in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire o di attestato di qualifica idoneo rispetto all'attività da svolgere; h. per gli apprendisti impiegati nell'industria della macellazione o lavorazioni avicole, che abbiano già prestato un periodo di apprendistato non inferiore a 3 mesi consecutivi presso altre aziende, in lavorazioni similari ai quali debbano essere adibiti nella nuova azienda, il periodo di apprendistato così compiuto verrà computato ai fini dell'apprendistato stesso sempreché non sia intercorsa un'interruzione superiore a 12 mesi.</p> <p>Apprendistato professionalizzante</p> <p>- può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti con una qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003, può essere stipulato dal 17° anno di età; - periodo di prova: durata non superiore a quanto previsto per il livello per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento; - possono essere assunti i lavoratori destinati a svolgere mansioni proprie dei liv. 5, 4, 3, 3A, 2 e 1; - durata:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Durata complessiva</th> <th>Primo periodo</th> <th>Secondo periodo</th> <th>Terzo periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>24 mesi</td> <td>6 mesi</td> <td>18 mesi</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>36 mesi</td> <td>6 mesi</td> <td>14 mesi</td> <td>16 mesi</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>42 mesi</td> <td>12 mesi</td> <td>14 mesi</td> <td>16 mesi</td> </tr> <tr> <td>3A</td> <td>48 mesi</td> <td>14 mesi</td> <td>16 mesi</td> <td>18 mesi</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>54 mesi</td> <td>16 mesi</td> <td>18 mesi</td> <td>20 mesi</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>60 mesi</td> <td>18 mesi</td> <td>18 mesi</td> <td>24 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Inquadramento e relativo trattamento economico: - nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale; - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale; - nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale al liv. 5 saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato; - infortunio sul lavoro: integrazione al 100% della retribuzione dal 1° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea; - malattia: conservazione del posto e corresponsione del 50% della retribuzione per un massimo di 6 mesi per ogni anno; - formazione: 120 ore medie annue retribuite, ridotte a 80 qualora l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire o di attestato di qualifica idoneo rispetto all'attività da svolgere. Per quanto concerne i profili formativi si vedano gli allegati 1 e 2 dell'accordo 26.6.2006; - i periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad 1 anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni</p>				Livelli	Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo	5	24 mesi	6 mesi	18 mesi	-	4	36 mesi	6 mesi	14 mesi	16 mesi	3	42 mesi	12 mesi	14 mesi	16 mesi	3A	48 mesi	14 mesi	16 mesi	18 mesi	2	54 mesi	16 mesi	18 mesi	20 mesi	1	60 mesi	18 mesi	18 mesi	24 mesi
Livelli	Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo																																			
5	24 mesi	6 mesi	18 mesi	-																																			
4	36 mesi	6 mesi	14 mesi	16 mesi																																			
3	42 mesi	12 mesi	14 mesi	16 mesi																																			
3A	48 mesi	14 mesi	16 mesi	18 mesi																																			
2	54 mesi	16 mesi	18 mesi	20 mesi																																			
1	60 mesi	18 mesi	18 mesi	24 mesi																																			

Contratto d'inserim.	non regolamentato
Lavoro intermittente	non regolamentato
Contratto tempo determinato	<p>oltre ai casi previsti dalla legge, è ammesso nelle seguenti ulteriori ipotesi:</p> <p>a) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;</p> <p>b) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;</p> <p>c) copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;</p> <p>d) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative;</p> <p>e) lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;</p> <p>f) attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.</p> <p>Il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato per le ipotesi di cui sopra non può superare il 14% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31.12 dell'anno precedente. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti.</p> <p>Alla scadenza di detto contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso e pari al trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto nazionale.</p> <p>Ferie, 13^a e 14^a mensilità saranno corrisposti e frazionati per 365esimi quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.</p> <p>A decorrere dal 22.9.2009, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, ai sensi dall'Accordo di Settore del 17.3.2008 in tema di stagionalità, hanno diritto di precedenza, ai sensi dell'art. 5, comma 4-<i>quinquies</i>, del Dlgs n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali presso la stessa sede aziendale e con la medesima qualifica e mansioni.</p> <p>Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, in esecuzione dei rapporti a termine. Tale diritto si esercita mediante richiesta avanzata al datore entro 6 mesi dalla data di cessazione del contratto a termine e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro</p>
Part-time	<p>- la prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente o nel modo cd. misto;</p> <p>- l'azienda, ove proceda ad assunzione di personale part-time darà priorità (fino al limite del 5% del personale in forza a tempo pieno, ovvero del 3% nelle aziende fino a 100 dipendenti) alle richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di:</p> <p>a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;</p> <p>b) accudire i figli fino al compimento dei sette anni;</p> <p>c) studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.</p> <p>- l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) dandone preavviso alla Rsu e ai lavoratori interessati 5 giorni prima;</p> <p>- l'azienda ha facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) nei part-time verticali o misti, dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima.</p> <p>- le ore di lavoro prestate secondo tali modalità (flessibili/elastiche) sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione. In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%;</p> <p>- è consentita la prestazione di lavoro supplementare, per i part-time orizzontali, per far fronte a specifiche esigenze organizzative e produttive, comunque non superiore all'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale. Le ore di lavoro supplementare saranno compensate con la maggiorazione del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito, elevata al 30% per le prestazioni eccedenti tale limite. In ogni caso, ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana saranno compensate con la maggiorazione del 45%</p>
Contratti d'inser.	non regolamentati
Lavoro domicilio	non regolamentato
Lavoro interinale	<p>oltre ai casi previsti dalla legge n. 196/1997 è ammesso nelle seguenti ulteriori ipotesi:</p> <p>a. esigenze produttive temporanee per le quali è consentito il ricorso al contratto a termine;</p> <p>b. esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;</p> <p>c. temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato del personale occorrente;</p> <p>d. aumento temporaneo delle attività derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;</p> <p>e. esecuzione di commesse che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere di eccezionalità o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.</p> <p>I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati ai sensi delle lettere a., b., c., d. ed e., non potranno superare in media trimestrale il 10% dei contratti a tempo indeterminato; nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti</p>
Lavoro stagionale	non regolamentato
Telelavoro	non regolamentato
Lavoro ripartito	non regolamentato
Viaggiatori e piazzisti	<p>ferie: 22 giorni lavorativi; diarie, al 50%, fanno parte integrante della retribuzione; permessi: la prestazione annua è ridotta di 8 giornate 1/2 il cui godimento terrà conto delle necessità aziendali; maneggio denaro: 6,5% minimo e contingenza; malattia:</p>

	Anzianità	Conservazione del posto	Retribuzione	
			100% fino a	50% per altri
	a. fino a 6 anni	8 mesi	5 mesi	3 mesi
	b. oltre 6 anni	12 mesi	6 mesi	6 mesi
<p>Cessano per l'azienda gli obblighi di conservazione del posto qualora il lavoratore raggiunga nel complesso, durante 17 mesi consecutivi i limiti massimi previsti alla lettera a. e durante i 24 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lettera b., anche in caso di diverse malattie. Al termine dei suddetti periodi al viaggiatore è concessa, a richiesta, un'aspettativa massima della durata di 8 mesi;</p> <p>- infortunio sul lavoro: conservazione del posto fino alla cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'Inail e integrazione al 100% della retribuzione. Le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti, la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali: € 26.500,00 (€ 30.000,00 dall'1.1.2008) per morte e € 35.500,00 (€ 40.000 dall'1.1.2008) per invalidità permanente totale;</p> <p>- tredicesima e quattordicesima mensilità: pari ad una mensilità;</p> <p>- permessi di breve congedo per giustificato motivo con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione;</p> <p>- le spese di riparazione automezzo ed i danni provocati durante il lavoro saranno sostenute dalle aziende nella misura massima dell'80% e comunque con un massimale di € 3.450,00 (€ 4.000,00 dall'1.1.2008);</p> <p>- preavviso:</p>				
	Anzianità	1ª categoria	2ª categoria	
	fino a 5 anni	1 mese	15 giorni	
	da 5 a 10 anni	45 giorni	30 giorni	
	oltre 10 anni	2 mesi 1/2	60 giorni	
I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese				

Collocamento

nessuna particolarità

Previd. integrativa/complem.

contribuzione al Fondo Nazionale Previdenza Complementare - Alifond:

- contributo € 2,58 *una tantum*, a carico dell'impresa, per ciascun dipendente a tempo indeterminato in forza alla data della costituzione del Fondo;
- contributo 1,10% (1,2% dall'1.1.2008 previa verifica della Fonte istitutiva e dello statuto di Alifond) a carico azienda e 1% a carico dipendente calcolato sulla retribuzione presa a base per la determinazione del Tfr;
- 100% Tfr del lavoratore aderente di prima occupazione successiva alla data del 28.4.1993;
- quota del Tfr di tutti gli altri lavoratori aderenti, nella misura del 2% della retribuzione presa a base per la determinazione del Tfr

Assistenza integrativa

le parti convengono di attivare, a partire dall'1.1.2011, un Fondo sanitario integrativo a favore dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 10 euro al mese per 12 mensilità. A far data dall'1.1.2013 il finanziamento del Fondo potrà essere implementato di ulteriori 2 euro mensili (per 12 mensilità) a carico del lavoratore dipendente, dietro espressa volontà dello stesso. Laddove il lavoratore non manifesta la volontà di partecipare con la propria quota al Fondo, lo stesso decade dall'iscrizione e cessa automaticamente la contribuzione da parte dell'impresa.

Polizze vita

solo per i viaggiatori e piazzisti

Polizze infortuni

non previste

Quadri

l'azienda è tenuta ad assicurare il personale con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni