

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

Parti contraenti	Decorrenza	Scadenza	Codice contratto
CIFA - CONFSAL	01/07/2020	30/06/2023	548

Parametri e coefficienti contrattuali			
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26	168 per 40 ore	- 40 ore distribuite su 5 giorni lavorativi - massimo 48 ore settimanali per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
Primo ingresso Art. 36	<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, 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; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EPAR.</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>
Regime del reimpiego Art. 37	<p>Rientrano in questo particolare regime le assunzioni a tempo indeterminato finalizzate al reinserimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. lavoratori con più di 50 anni di età b. donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi c. lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi d. soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e. soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego. <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 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. 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>Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale Epar, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore.</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>
Scatti di competenza Art. 38	<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, 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 inerenti alla propria qualifica professionale di inquadramento.</p> <p>Il lavoratore, al fine di dimostrare l'acquisizione delle competenze, potrà avvalersi del modello di</p>

RETRIBUTIVI

	<p>certificazione contrattuale (art. 39 del CCNL) che le Parti intendono realizzare, in via sperimentale, per il periodo di vigenza del presente CCNL. Gli obblighi formativi derivanti dall'applicazione del presente articolo potranno essere assolti tramite la validazione delle competenze rese disponibili all'interno della Piattaforma informatizzata nel periodo di riferimento.</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>Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, per la determinazione dell'ammontare dello scatto, dovrà essere presa a riferimento la retribuzione del livello acquisito.</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>
<p>Sistema di certificazione contrattuale delle competenze Art. 39</p>	<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 vigenza 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, gratuita per gli associati.</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.</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"> 1. autodiagnosi in riferimento alla competenza da certificare ai fini contrattuali; 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); 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; 4. verifica dell'apprendimento, basato su un modello di simulazione interattiva e ramificata, con esito altresì negativo in caso di non acquisizione della competenza; 5. attestazione da parte dell'Ente Bilaterale EPAR del completamento del processo di acquisizione della competenza.
<p>Regime retributivo differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate Art. 52</p>	<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, il regime retributivo differenziato, caratterizzato dalla riduzione dei livelli retributivi in maniera pari al 20% rispetto alle tabelle del regime ordinario allegato al CNL.</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>
<p>Tredicesima Art. 53</p>	<p>Importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto da corrispondere ogni anno in corrispondenza con la Vigilia di Natale.</p>
<p>Contrattazione di secondo livello (premi di produttività) Art. 9</p>	<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 concorrano 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>

Trasferta Art. 99	Ai lavoratori incaricati di prestazioni di servizio fuori dal Comune ove ha sede l'azienda presso la quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio appositamente documentate. Le ore di viaggio coincidenti con il normale orario di lavoro, fino ad un massimo di 8 ore, sono retribuite con la normale retribuzione, quelle eccedenti saranno compensate con l'85% della normale retribuzione.
Trasfertisti Art. 100	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%. In caso di infortunio o malattia sarà loro corrisposto il 30% del minimo di paga base contrattuale
Trasferimento Art. 101	Il lavoratore non può essere trasferito ad altra unità produttiva se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. 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. 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
Lavoro straordinario Art. 60	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). Maggiorazioni previste per lavoro straordinario, notturno e festivo: - Lavoro straordinario diurno: 15% sia non a turni e sia a turni; - Lavoro straordinario notturno: 45% non a turni e 40% a turni; - Lavoro notturno: 25% non a turni e 20% a turni; - Lavoro festivo: 45% sia non a turni e sia a turni; - Lavoro straordinario festivo: 50% sia non a turni e sia a turni; - Lavoro straordinario festivo con riposo compensativo: 30 % non a turni e 25% a turni; - Lavoro straordinario o festivo con riposo compensativo: 10% sia non a turni e sia a turni; - Lavoro notturno festivo: 55% non a turni e 50% a turni; - Lavoro straordinario notturno festivo: 60% non a turni e 55% a turni; - Lavoro notturno festivo con riposo compensativo: 30% non a turni e 25% a turni.
Lavoro notturno Art. 61	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. 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. 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.
Lavoro festivo Art. 62	Oltre quelle previste per legge, il Santo Patrono. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno compensate come lavoro straordinario festivo (vedi: 'straordinari').
Indennità di cassa e maneggio di denaro Art. 51	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.
Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro Art. 56	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; 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. 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. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. 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. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e prevede il lavoro domenicale.
Flessibilità individuale Art. 57	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. Tale regime non si applica alle seguenti categorie di lavoratori: Quadri, personale direttivo, capi reparto e capi turno, manutentori e lavoratori discontinui.
Permessi retribuiti e ROL	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>Art. 67</p>	<p>I lavoratori fruivano 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. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati, ovvero è possibile fruirla entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.</p> <p>Il lavoratore ha inoltre diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica (art. 68 del CCNL).</p>
	<p>Mutamento di mansioni Art. 44</p>	<p>Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni 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	<p>Trattamento economico per malattia Art. 90</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> <p>a. fino a 3 anni di anzianità di servizio: retribuzione del 100% per i primi due mesi e del 50% per ulteriori 4 mesi;</p> <p>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;</p> <p>c. oltre i 6 anni di anzianità di servizio: retribuzione del 100% per i primi 4 mesi e del 50% per ulteriori 8 mesi.</p> <p>Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto.</p>
	<p>Infortunio Art. 94</p>	<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> <p>Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.</p> <p>L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.</p> <p>Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.</p> <p>Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.</p>
	<p>Ferie Art. 77</p>	<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>La giornata di ferie coincidente con la prevista mezza giornata di prestazione sarà calcolata in ragione di mezza giornata di ferie.</p> <p>I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie per cui si darà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale; tale prolungamento, peraltro, può essere sostituito con il pagamento di 1/26esimo della normale retribuzione.</p> <p>Il periodo delle ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 2 settimane, salvo diverse intese aziendali.</p>
	<p>Congedo per gravi motivi familiari Art. 69</p>	<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.</p> <p>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>

GESTIONE	Congedo di maternità Art. 80	<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.</p> <p>Il datore di lavoro integrerà, la suddetta indennità corrisposta dall'Inps fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.</p>			
	Congedo parentale Art. 82	<p>Ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo, continuativo o frazionato, non eccedente complessivamente i 10 mesi. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:</p> <p>a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;</p> <p>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>c. 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>			
	Congedo matrimoniale Art. 71	<p>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.</p>			
	Congedo per la formazione Art. 72	<p>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.</p>			
	Aspettativa Art. 73	<p>L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, 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.</p> <p>L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.</p>			
Periodo di prova Art. 42	<p>a. primo livello: 45 giorni;</p> <p>b. secondo e terzo livello: 60 giorni;</p> <p>c. quarto, quinto e sesto livello: 120 giorni;</p> <p>d. 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. 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.</p>				
Preavviso di licenziamento e dimissioni Art. 123	<p>Livello inquadramento</p> <p>1° livello</p> <p>2° e 3° livello</p> <p>4°, 5° e 6° livello</p>	<p>Anzianità di servizio fino a 5 anni</p> <p>7 giorni</p> <p>10 giorni</p> <p>45 giorni</p>	<p>Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni</p> <p>15 giorni</p> <p>20 giorni</p> <p>60 giorni</p>	<p>Anzianità di servizio oltre 10 anni</p> <p>20 giorni</p> <p>30 giorni</p> <p>75 giorni</p>	
Disciplina del lavoro agile Art. 98	<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</p> <p>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"> - Le modalità e i criteri di esecuzione del lavoro agile, anche in relazione agli strumenti da utilizzare; - Gli aspetti relativi alla sicurezza; - Le modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro; - Le condotte che, in aggiunta a quelle previste dal presente CCNL, possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari; - Eventuali previsioni collegate al raggiungimento di obiettivi; - Ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare le modalità di lavoro agile. <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.</p>				

<p>Apprendistato Art. 127 ss.</p>	<p>Il lavoratore che presti 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>
	<p>a. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. 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. 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>Trattamento economico: a. per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; b. per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; c. per il terzo anno 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato; d. per il quarto anno 70 % della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato. 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. Apprendistato professionalizzante 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. 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 qualifiche equiparabili a quelle artigiane, il limite massimo del rapporto di apprendistato è innalzato fino a 60 mesi. 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.</p> <p>Trattamento economico: a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; b. per il secondo anno l' 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.</p> <p>c. Apprendistato di alta formazione e ricerca 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>Trattamento economico: a. per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; b. per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; c. per il terzo anno 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato; d. per il quarto anno 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato. Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo</p>

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.

Discipline comuni:

Malattia e infortunio:

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.

Limiti numerici:

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.

**Lavoro intermittente
Art. 151 ss.**

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.

L'importo dell'indennità di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente 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.

**Contratto a tempo
determinato
Art. 157 ss.**

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.

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.

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

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.

Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:

- 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;
- I datori di lavoro che occupano da 5 a 10 dipendenti, possono assumere fino a 4 lavoratori;
- I datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti, possono assumere un lavoratore a tempo determinato ogni due, con arrotondamento all'unità superiore.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:

- a. nella fase di avvio di nuove attività;
- b. da imprese start-up innovative per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società;
- c. con lavoratori di età superiore ai 50 anni;
- d. per la sostituzione di lavoratori assenti;
- e. per lo svolgimento di attività stagionali.

La durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla meta della durata del primo contratto di lavoro, sempre nel rispetto del limite di 180 giorni previsto dalla normativa vigente.

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>Contratto a tempo parziale Art. 164 ss.</p>	<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> <p>a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intero studio medico o unità organizzative autonome dello stesso;</p> <p>b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;</p> <p>c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.</p> <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>
<p>Contratto di somministrazione Art. 150</p>	<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>
<p>COASCO Art. 17</p>	<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.</p> <p>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>
<p>Ente bilaterale EPAR Art. 181</p>	<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'uopo 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>
<p>Fondo interprofessionale per la formazione continua FonARCom Art. 183</p>	<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 Interprofessionali, 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 svolte in favore del personale dipendente.</p>
<p>Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria SanARCom Art. 184</p>	<p>L'ammontare della contribuzione dovuta al Fondo dalle aziende aderenti e dai relativi lavoratori, nonché tutte le altre informazioni utili, sono contenute nei Regolamenti del Fondo stesso, reperibili sul sito web www.sanarcom.it.</p> <p>Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo SanARCom sarà tenuto a corrispondere al lavoratore 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.</p> <p>Il datore di lavoro ha altresì l'obbligo di iscrivere al Fondo SanARCom i Quadri occupati presso l'azienda. In</p>

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.

TABELLA RETRIBUTIVA REGIME ORDINARIO

Retribuzioni base e aumenti retributivi

Livello	Indennità di funzione	Paga Base e Contingenza			
		01/07/20	01/04/21	01/01/22	01/10/22
Primo	0,00	1.342,26	1.348,30	1.354,34	1.362,39
Secondo	0,00	1.476,15	1.482,79	1.489,44	1.498,29
Terzo	0,00	1.637,27	1.644,64	1.652,01	1.661,83
Quarto	0,00	1.708,05	1.715,74	1.723,42	1.733,67
Quinto	0,00	1.829,30	1.837,53	1.845,76	1.856,74
Sesto	0,00	1.960,98	1.969,80	1.978,63	1.990,39
Settimo	0,00	2.103,44	2.112,91	2.122,37	2.134,99
Ottavo	0,00	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

TABELLA RETRIBUTIVA

REGIMI DI PRIMO INGRESSO E DI REIMPIEGO

01/07/20			
Livello	Regime ordinario	1° anno	2° anno
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	2.345,48		
Nono	2.601,95		
Quadri A	2.671,95		
01/04/21			
Livello	Regime ordinario	1° anno	2° anno
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	2.613,94		
01/01/22			
Livello	Regime ordinario	1° anno	2° anno
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		

01/10/22			
Livello	Regime ordinario	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		