



Scheda riassuntiva

CCNL ORTOFRUTTICOLI E AGRUMARI

Completo aggiornato alla stipula del 20.11.2020

INDICE

1 RETRIBUZIONE

2 INDENNITA'

- 2.1 Indennità Funzione quadro
- 2.2 Indennità di Cassa
- 2.3 Indennità di trasferta
- 2.4 Vitto e alloggio
- 2.5 Altre indennità

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- 3.1 Passaggi
- 3.2 Prova

4 PARAMETRI

- 4.1 Mensilità
- 4.2 Coefficiente giornaliero
- 4.3 Coefficiente orario
- 4.4 Orario di lavoro
- 4.5 Mansioni discontinue

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

- 5.1 Tredicesima
- 5.2 Quattordicesima
- 5.3 Scatti
- 5.4 Straordinari
- 5.5 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale
- 5.6 Elemento di garanzia retributiva

6 FERIE

- 6.1 Ferie
- 6.2 Riduzione d'orario
- 6.3 Festività
- 6.4 Festività soppresse

- 6.5 **Permessi retribuiti**
- 6.6 **Flessibilità dell'orario contrattuale**
- 6.7 **Banca Ore**

7 ASSENZE

- 7.1 **Malattia**
- 7.2 **Infortunio**
- 7.3 **Maternità**
- 7.4 **Congedo matrimoniale**
- 7.5 **Permessi non retribuiti**
- 7.6 **Aspettative**
- 7.7 **Sospensione/riduzione lavoro o CIG**

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- 8.1 **Apprendistato professionalizzante**
- 8.2 **Contratto a termine**
- 8.3 **Part time**
- 8.4 **Somministrazione di lavoro**
- 8.5 **Quadri**

9 TFR

- 9.1 **Preavviso**

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

- 10.1 **Previdenza integrativa/complementare**
- 10.2 **Assistenza integrativa**

| Parti contraenti | Stipula | Decorrenza | Scadenza economica | Scadenza normativa |
|--|------------|------------|--------------------|--------------------|
| Associazione Imprese Ortofrutticole – FRUITIMPRESE e FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, FLAI CGIL | 20.11.2020 | 1.1.2020 | 31.12.2023 | 31.12.2023 |

1 RETRIBUZIONE

| Liv. | Par. | Minimi | | | |
|------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 1.12.2020 | 1.12.2021 | 1.12.2022 | 1.12.2023 |
| Q | 235 | 2.152,35 | 2.182,32 | 2.212,29 | 2.239,26 |
| 1 | 219 | 2.053,81 | 2.082,37 | 2.110,93 | 2.136,66 |
| 2 | 180 | 1.814,77 | 1.840,04 | 1.865,31 | 1.888,05 |
| 3 | 167 | 1.735,33 | 1.759,49 | 1.783,65 | 1.805,39 |
| 4 | 140 | 1.571,68 | 1.593,56 | 1.615,44 | 1.635,13 |
| 5 | 129 | 1.503,99 | 1.524,93 | 1.545,87 | 1.564,72 |
| 6S | 124 | 1.471,89 | 1.492,38 | 1.512,87 | 1.531,31 |
| 6 | 118 | 1.436,53 | 1.456,53 | 1.476,53 | 1.494,53 |
| 7 | 109 | 1.381,52 | 1.400,75 | 1.419,98 | 1.437,29 |

ERROR: Bad reference string, wrong syntax

2 INDENNITA'

2.1 Indennità Fine rapporto quadro C 454/04, corrispoli al 100% de indennità similari de eventuali

2.1 Indennità Funzione quadro: € 154,94, assorbiti al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

2.2 Indennità di Cassa: 5% della paga base tabellare conglobata.

2.3 Indennità di trasferta: oltre al rimborso delle spese di viaggio, trasporto del bagaglio, postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato, il lavoratore ha diritto ad una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera di fatto, ridotta di 1/3 qualora non vi sia pernottamento fuori sede.

Per missioni di durata superiore al mese, verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Agli addetti al trasporto merci con autocarri e autotreni comandati a prestare servizio extraurbano e campionaristi, in sostituzione della diaria di cui sopra, sarà corrisposta, per le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, una indennità trasferta, comprensiva dello straordinario e della maggiorazione per lavoro ordinario notturno, nelle seguenti misure:

- dalla 9a alla 10 a ora, 50% della retribuzione;
- dalla 9 a alla 12 a ora, 70% della retribuzione;
- dalla 9 a alla 14 a ora, 90% della retribuzione;
- dalla 9 a alla 16 a ora, 110% della retribuzione;
- dalla 9 a alla 19 a ora, 130% della retribuzione;
- dalla 9 a alla 20 a ora, 150% della retribuzione;
- dalla 9 a alla 22 a ora, 170% della retribuzione;
- dalla 9 a alla 24 a ora, 190% della retribuzione.

Tali percentuali non sono cumulabili fra loro.

2.4 Vitto e alloggio:

Il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

- vitto e alloggio: metà della retribuzione globale;
- vitto (due pasti): 1/3 della retribuzione globale;
- vitto (un pasto): 1/4 della retribuzione globale;
- alloggio: 1/5 delle retribuzioni globale.

Ai lavoratori assunti per lavorazioni fuori residenza l'indennità di vitto e alloggio è pari al 25% della retribuzione globale stabilita per il livello al quale il lavoratore appartiene, a meno che l'impresa non provveda direttamente.

2.5 Altre indennità:

- di trasferimento: ai lavoratori con qualifica di quadro sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza. Agli altri lavoratori, oltre al rimborso delle spese del viaggio, mobilio e bagaglio e al rimborso dell'eventuale perdita di pigione (per un massimo di 6 mesi), compete una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, ovvero il rimborso a piè di lista. Tale diaria compete sia al lavoratore celibe che coniugato e, se capofamiglia, una diaria per sé e per ciascun convivente a carico (per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 3/5);
- al personale adibito a lavori di facchinaggio e stivaggio, in modo non occasionale giornalmente, all'interno delle celle frigorifere, sarà corrisposta una maggiorazione del 10% sull'intera paga giornaliera relativa alla base di calcolo per il lavoro straordinario;
- qualora per esigenze aziendali il lavoratore fosse chiamato a prestare servizio nella giornata destinata al riposo, il lavoratore ha diritto al riposo compensativo oltre alla sola maggiorazione del 30%.

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria: nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a 3 mesi. L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di 6 mesi.

3.2 Prova:

- 6 mesi: Q e liv. 1;
- 60 giorni: liv. 2 e 3;
- 45 giorni: liv. 4 e 5;
- 30 giorni: liv. 6 e 7.

Per i livelli Q e 1 la durata deve essere computata in giorni di calendario, per i restanti livelli in giorni di lavoro effettivo.

giorni di lavoro effettivo.

Per il personale assunto a tempo determinato, la durata del periodo di prova non dovrà superare il limite di 3 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori assunti per periodi fino a un mese, e di 6 giorni di lavoro effettivo, per periodi superiori ad un mese.

Non sono soggetti al periodo di prova i lavoratori che abbiano già prestato la loro opera alle dipendenze della medesima azienda in precedenti cicli stagionali.

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità: 14.

4.2 Coefficiente giornaliero: 26.

4.3 Coefficiente orario: 173.

4.4 Orario di lavoro: 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni. A decorrere dall'1.1.2008 il periodo di riferimento su cui calcolare la media dell'orario settimanale, ai soli fini della denuncia alla DPL, è di 6 mesi.

4.5 Mansioni discontinue: l'orario di lavoro settimanale è fissato in 45 ore; non potrà comunque superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali per i minori che non abbiano compiuto i 15 anni; le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali per i minori tra i 15 e i 18 anni.

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Gratifica Natalizia/Tredicesima: 1 mensilità (esclusi gli assegni familiari), da corrispondere in coincidenza con la Vigilia di Natale.

5.2 Quattordicesima: 1 mensilità (esclusi gli assegni familiari), da corrispondere nel mese di luglio. Non hanno diritto alla 14^a mensilità tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del CCNL già percepivano mensilità oltre la 13^a. Ove la parte di retribuzione eccedente la 13^a non raggiunga l'intero importo di 1 mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14^a e l'importo in atto percepito.

5.3 Scatti di anzianità: 13 scatti triennali, pari ai seguenti importi.

| Livelli | Importi |
|---------|---------|
| Q | 30,45 |
| 1 | 29,40 |
| 2 | 27,30 |
| 3 | 27,30 |
| 4 | 26,25 |
| 5 | 26,25 |
| 6S | 25,20 |
| 6 | 25,20 |
| 7 | 25,20 |

5.4 Straordinari e maggiorazioni: le prestazioni straordinarie possono essere richieste nel limite di 200 ore annue pro capite.

Maggiorazioni:

- 15%, turno notturno (dalle 22 alle 6);
- 35%, straordinario;
- 42%, straordinario festivo;
- 50%, straordinario notturno (dalle 22 alle 6).

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un suo reparto, con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, vale a dire i direttori tecnici e amministrativi, i capi ufficio o reparto, che presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso aggiuntivo, salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi, per i quali saranno riconosciute le seguenti maggiorazioni:

- 42% per le ore prestate la domenica;
- 42% per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- 50% per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, nei turni regolari di

- 50% per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

5.5 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale: la contrattazione di secondo livello si svolgerà a livello aziendale e/o territoriale e/o di bacino e/o di gruppo. Le erogazioni di secondo livello saranno strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati dalle parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano; potranno essere impegnati anche i margini di produttività eccedenti quelli eventualmente già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi nazionali nonché i risultati legati all'andamento economico delle imprese.

A livello aziendale e/o territoriale e/o di bacino e/o di gruppo saranno inoltre regolate le seguenti materie:

- Organizzazione produttiva del lavoro (flessibilità, ecc.);
- Individuazione di figure professionali non comprese nella classificazione di cui al CCNL vigente e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale;
- Disciplina dell'impiego delle ore lavorate oltre quelle contrattuali in caso di flessibilità (Banca Ore);
- Iniziative per l'attuazione del diritto alla salute;
- Diritto allo studio e individuazione nelle necessità di formazione professionale;
- Mobilità;
- Trasporti;
- Part time;
- Contratti a termine, secondo le previsioni e nei limiti previsti dal CCNL;
- Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Modalità di svolgimento dell'attività di patronato sindacale;
- Individuazione di modalità per assicurare l'effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività produttiva;
- Contratti di gradualità;
- Altre materie espressamente demandate dal CCNL.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

5.6 Elemento di garanzia retributiva: per la mancata contrattazione di secondo livello, è disciplinato secondo i seguenti principi:

- l'elemento di garanzia contrattuale di € 12,00 al mese (escluse le mensilità aggiuntive) è corrisposto a partire dall'1.1.2013 e non incide su alcun istituto contrattuale.

L'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le Parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il TFR. Si tratta di un istituto sperimentale a tantum legato alla durata del presente contratto e che perdurerà sino al suo rinnovo. L'elemento non spetta nel caso in cui il lavoratore percepisca trattamenti economici individuali o collettivi aggiuntivi a quelli previsti dal CCNL.

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ

6.1 Ferie: 26 giorni lavorativi (la settimana lavorativa è considerata di 6 giorni lavorativi dal lunedì al sabato). Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi.

Banca delle ore solidale: i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i permessi retribuiti e le ferie non utilizzate eccedenti quelle maturate nell'anno in corso, ad altri lavoratori bisognosi per particolari condizioni di salute o familiari. La cessione potrà essere al massimo di 10 giorni complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque il periodo minimo di 4 settimane di ferie annuali.

6.2 Riduzione d'orario: gruppi di 4 o 8 ore di permesso individuale retribuito per complessive 66 ore annuali. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

6.3 Festività:

- oltre a quelle di legge, il Santo Patrono;
- 4.11, trattamento festivo.

Nel caso di coincidenza di una delle festività con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale giornaliera.

6.4 Festività soppresse: al lavoratore assunto a tempo indeterminato chiamato a prestare servizio in una delle festività soppresse spetta, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato, senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo compatibilmente con le esigenze di lavoro aziendali.

6.5 Permessi retribuiti:

- ai componenti delle rappresentanze sindacali, per l'espletamento del loro mandato;
- per funzioni pubbliche elettive: coloro che adempiono a funzioni presso gli uffici elettorali hanno diritto ad astenersi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza sono considerati a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa;
- in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche separato, o di un parente o componente della famiglia anagrafica del lavoratore medesimo, o di lutti familiari, l'azienda riconosce al lavoratore un permesso retribuito della durata massima di 3 giorni lavorativi;
- 75 ore annue retribuite ai componenti dei Consigli o Comitati direttivi e periferici delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori del settore. Quando il dirigente sindacale sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati, potrà usufruire di un monte ore non superiore a 130 ore annue;
- studenti: ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esami, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti più 5 giorni (pari a 40 ore lavorative) all'anno per la relativa preparazione. Diritto allo studio: 150 ore pro capite per triennio, retribuite, per un massimo del 2% della forza occupata. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti tale diritto è riconosciuto ad un solo lavoratore;
- nelle aziende con più di 15 dipendenti, 12 ore annue per assemblea dei lavoratori. Nelle aziende con meno di 15 dipendenti, 2 ore di assemblee annuali retribuite, da suddividersi in due semestri;
- **RLS**: 15 ore annue nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti; 30 ore annue per ciascun rappresentante nelle aziende che occupano da 16 a 200 dipendenti; 40 ore per ciascun rappresentante, nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti, parte dei quali in più unità produttive che ne occupano meno di 15.

6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale: sono consentite prestazioni in regime di flessibilità. Il limite massimo delle ore utilizzabili in regime di flessibilità contrattuale è pari a 8 ore settimanali per 26 settimane. La flessibilità non potrà applicarsi a rapporti di lavoro di durata inferiore alle 16 settimane.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

6.7 Banca Ore: nella banca ore confluiscono le prestazioni straordinarie, per essere fruite in forma di riposo compensativo individuale entro il 31.12 dell'anno successivo a quello di maturazione.

Per le sole prestazioni straordinarie confluite nella banca ore individuale, sono pagate solo le maggiorazioni previste dal CCNL all'art. 50 (lavoro straordinario), con le competenze del mese successivo al loro svolgimento. L'utilizzazione delle ore accantonate dovrà essere resa possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Le ore accantonate saranno evidenziate in busta paga.

7 ASSENZE

7.1 Malattia:

- a. Conservazione del posto: per 180 giorni nell'anno solare (prorogabile per un ulteriore periodo non superiore a 180 giorni in determinate condizioni). Per anno solare si intendono 365 giorni computati dalla data del primo episodio morboso o dalla data del licenziamento.
- b. Trattamento economico: durante il periodo di malattia il lavoratore ha diritto
 - ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione per i giorni dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS;
 - ad un'integrazione dell'indennità INPS al 100% per i primi 3 giorni di carenza; al 75% per i giorni dal 4° al 20°; al 100% per i giorni dal 21° al 180°.

La somma a carico del datore di lavoro non è dovuta qualora l'INPS, per qualsiasi motivo, non corrisponda l'indennità.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, conv. in L. 133/2008, i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal CCNL vigente, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

7.2 Infortunio:

- a. Conservazione del posto: per 180 giorni (prorogabile per un ulteriore periodo non superiore a 180 giorni in determinate condizioni);
- b. Trattamento economico: intera retribuzione per il giorno dell'infortunio e per i successivi 3 giorni (periodo di carenza), integrazione indennità INAIL al 100% della retribuzione dal 5° al 21° giorno e al 75% della retribuzione per i giorni dal 22° al 90°.

7.3 Maternità: integrazione indennità INPS al 100% della normale retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria

Congedi parentali

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro e al relativo trattamento economico per la durata del periodo di assenza per maternità spettante alla madre, o all'eventuale residuo, in caso di morte, di grave infermità, o di abbandono del bambino da parte della stessa, nonché in caso di affidamento del bambino esclusivamente al padre.

Ciascun genitore, per ogni bambino nei suoi primi 8 anni di vita, ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato ad 11 mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

7.4 Congedo matrimoniale: 15 giorni di calendario a decorrere dal 3° giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio, con retribuzione al 100%.

7.5 Permessi non retribuiti:

- per handicap: concessi alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre, anche adottivi;
- non retribuiti ai dirigenti sindacali per la partecipazione a trattative sindacali e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni l'anno;
- ai lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, per l'espletamento delle proprie funzioni;
- in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche separato, o di un parente o componente della famiglia anagrafica del lavoratore medesimo, o di lutti familiari, l'azienda riconosce al lavoratore un permesso non retribuito della durata massima di 2 giorni lavorativi.

7.6 Aspettative:

- Congedo non retribuito non superiore a 2 anni, continuativo o frazionato, per gravi motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi;
- massimo 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi;
- massimo di 3 mesi, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere al programma terapeutico;
- per cariche sindacali aziendali, provinciali e pubbliche, per tutta la durata del mandato;
- non superiore a 180 giorni, per malattia e infortunio sul lavoro, al termine del periodo di conservazione del posto fissato contrattualmente (180 giorni);
- Congedo formativo non retribuito per un periodo massimo pari ad 11 mesi, continuativo o frazionato, al lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, finalizzato al compimento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto, non potranno superare il 5% del totale della forza occupata;
- massimo 6 mesi di congedo alle lavoratrici vittime di violenza di genere, usufruibile su base giornaliera e oraria, nell'arco di 3 anni.

7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG: quando la sospensione del lavoro è del tutto indipendente dalla volontà del datore di lavoro, il prestatore d'opera ha diritto alla corresponsione delle sole ore di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui l'azienda richieda che il personale rimanga a disposizione in azienda, in attesa della ripresa del lavoro, la prima ora verrà remunerata al 50% e le ore successive per intero.

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

PROPORZIONE NUMERICA: il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio.

LIMITI DI ETÀ: possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante e/o contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento del 17esimo anno di età se in possesso di titolo di studio conseguito ai sensi del D.lgs. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25esimo anno di età

ca.

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

RECESSO: durante il rapporto le parti possono recedere dal contratto solo in presenza di giusta causa o di giustificato motivo. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 del C.C., si applica l'indennità sostitutiva di preavviso disciplinata dal CCNL vigente. Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti decida di recedere, dovrà darne preavviso scritto 30 giorni prima della scadenza della formazione.

PROVA: disciplinato dal CCNL vigente come per qualsiasi altro lavoratore inquadrato al livello dell'apprendista.

TRATTAMENTO NORMATIVO: l'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL vigente per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

PART-TIME: ammesso in apprendistato con durata non inferiore al 60% della prestazione a tempo pieno.

INQUADRAMENTO: 1° periodo, 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione per cui è svolto l'apprendistato; 2° periodo, 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione per cui è svolto l'apprendistato. Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno del livello 6°, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al livello 7°, per la 1° metà del periodo e al 6° per la seconda metà del periodo di apprendistato.

MALATTIA: in caso di malattia all'apprendista spetta, oltre al trattamento previsto dalla legislazione vigente: per i primi 3 giorni di malattia, un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, un'indennità a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Tali disposizioni si applicano a decorrere dal termine del periodo di prova.

ASSISTENZA SANITARIA: le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo EST.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo FON.TE. Per tutto il periodo di apprendistato la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari all'1% della retribuzione utile per il computo del TFR.

ANZIANITÀ: i periodi di apprendistato effettuati presso altre aziende potranno essere computati presso il nuovo datore di lavoro, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché il contratto si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad 1 anno

SFERA DI APPLICAZIONE: è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni ad eccezione dei livelli 6°S e 7°.

Percentuale di conferma: le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine della formazione, abbiano esercitato la facoltà di recesso o i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

DURATA: Liv. II, III, IV e V: 36 mesi; Liv. VI: 24 mesi;

FORMAZIONE: il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica da conseguire e può andare dalle 120 alle 240 ore di formazione interna ed esterna.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le Parti fanno espresso riferimento alle direttive di legge vigenti in materia e in particolare al D.lgs. 167/2011.

8.2 Contratto a termine

Oltre ai casi previsti dalla legge, è ammesso nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- a. esigenze connesse al ricevimento, consegna, manutenzione, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa dei prodotti aventi carattere stagionale, ma non compresi nelle attività stagionali di cui alle disposizioni di legge;
- b. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni affidate;
- c. sostituzione lavoratori in ferie;
- d. attività lavorative connesse a progetti promopubblicitari;
- e. esigenze connesse a sperimentazioni tecniche, produttive e/o organizzative;
- f. esigenze connesse a nuovi investimenti e/o a modifiche di linee esistenti di manutenzione straordinaria;
- g. esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo.

L'assunzione del personale a tempo determinato dovrà essere fatta per un periodo continuativo non superiore a 10 mesi.

non superiore a 10 mesi

Per le ipotesi a., b. e c., le imprese non potranno assumere contemporaneamente lavoratori con contratto a tempo determinato per un numero di lavoratori superiore al 20% dell'organico in forza. Nelle aziende con meno di 30 dipendenti e comunque concessa l'assunzione di 6 lavoratori.

Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto al seguente trattamento:

- paga contrattuale conglobata;
- trattamento economico relativo alle festività nazionali ed infrasettimanali, ai ratei di 13^a e 14^a mensilità, all'indennità sostitutiva delle ferie e del preavviso ed all'indennità sostitutiva dei permessi retribuiti da erogarsi all'atto del pagamento della retribuzione. Tale trattamento economico sarà assolto con il pagamento di un'indennità pari al 34,45% della paga contrattuale conglobata corrisposta dalla ditta per tutta la durata del rapporto di lavoro, con esclusione di tutte le ore di lavoro straordinario (in dettaglio: 8,33% ferie; 8,33% 13^a mensilità; 8,33% 14^a mensilità; 5,44% festività nazionali infrasettimanali ivi comprese quelle soppresse; 0,85% indennità sostitutiva del preavviso; 3,17% indennità sostitutiva dei permessi retribuiti;
- TFR nella misura del 7,40% da erogarsi a fine rapporto di lavoro.

Il lavoratore a tempo determinato che effettuerà presso la stessa azienda, nell'arco di 12 mesi (dal 1° gennaio al 31 dicembre), più di 190 giorni di effettiva presenza a prescindere dalle ore di effettiva prestazione giornaliera, potrà richiedere entro 30 giorni dal superamento di tale termine, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con prestazione ridotta annuale.

Per ogni anno successivo detto lavoratore avrà diritto ad una garanzia di occupazione minima pari a complessivi 6 mesi di attività aziendale anche se svolta in maniera discontinua. In ogni caso avrà diritto a prestare un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richieste ai lavoratori assunti a tempo determinato.

Periodo di prova:

- 3 giorni di lavoro effettivo per lavoratori assunti per periodi fino a 1 mese;
- 6 giorni di lavoro effettivo per lavoratori assunti per periodi superiori a 1 mese

8.3 Part time

In caso di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato part-time verticale, le aziende faranno ricorso prioritariamente, al personale che abbia già operato o che operi con contratto a termine presso la stessa unità. Analogamente, in caso di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato full time sarà fatto prioritario ricorso a personale in forza con contratto part time verticale.

Il lavoratore assunto con contratto part time che svolga, su base volontaria, prestazione di lavoro supplementare, godrà di una percentuale di maggiorazione pari al 35% dell'importo della retribuzione oraria globale di fatto. Tale maggiorazione è comprensiva dell'incidenza delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

8.4 Somministrazione di lavoro

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, con arrotondamento all'unità superiore o uguale allo 0,5%.

Tale percentuale potrà essere oggetto di variazione in aumento tramite apposito accordo da stipularsi in sede territoriale a seguito di esplicita e motivata richiesta delle organizzazioni datoriali territoriali stipulanti il CCNL.

8.5 Quadri: ai Quadri è riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda, inoltre, è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

Le parti convengono di attivare le procedure per aderire al QUAS (una forma di integrazione dei servizi sanitari).

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

9.1 Preavviso: i termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

| Anzianità | liv. Q e 1 | liv. 2 e 3 | liv. 4 e 5 | liv. 6 e 7 |
|----------------|------------|------------|------------|------------|
| fino a 5 anni | 60 giorni | 30 giorni | 20 giorni | 15 giorni |
| da 5 a 10 anni | 90 giorni | 45 giorni | 30 giorni | 20 giorni |
| oltre 10 anni | 120 giorni | 60 giorni | 45 giorni | 20 giorni |

I giorni si intendono di calendario.

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare:

Fondo FON.TE – contribuzione:

- 1% a carico dell'azienda commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- una quota di TFR pari al 50%, ovvero l'intero TFR maturando nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28.4.1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche a part-time, assunti dopo il 28.4.1993;
- il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con le altre tipologie di contratto individuale (tempo determinato, CFL, apprendistato, stagionale ed avventizio).

Il lavoratore, limitatamente alla quota di contribuzione a suo carico, può scegliere di versare un contributo più elevato come previsto dal regolamento del Fondo.

10.2 Assistenza integrativa:

I lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o contratto a tempo determinato di durata di almeno 5 mesi devono obbligatoriamente essere iscritti al Fondo EST. Il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari ad € 10 mensili per ogni singolo lavoratore oltre l'una tantum prevista dal Regolamento del Fondo.

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE


HR INFINITY

 **ZUCCHETTI**

Scopri tutti i servizi informativi e formativi di www.lavorofacile.it

News, Approfondimenti, Quesiti, Ebook, video e corsi di formazione in materia di lavoro e previdenza.

Contattaci a info@lavorofacile.it o visita www.lavorofacile.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

La progettazione grafica della pagina è stata realizzata da E-DEAS Srl.