

CONTRATTI COLLETTIVI E TABELLE

Mensile di consulenza per la gestione contrattuale e le paghe

Le modifiche agli istituti contrattuali

Agricoltura consorzi di bonifica	3
Agricoltura cooperative	5
Alimentari cooperative	7
Alimentari industria	9
Autorimesse e noleggio automezzi	11
Autostrade e strade Anas	13
Autostrade e trafori concessionari	15
Case di cura private – personale medico	17
Centro elaborazione dati – CED	18
Chimica, gomma e vetro PMI	20
Coibenti industria	21
Credito	23
Dirigenti PMI	25
Elettricità	26
Energia e petrolio	28
Enti previdenziali privatizzati	31
Fiori recisi	34
Gomma e plastica industria	36
Legno e arredamento industria	38
Metalmeccanica PMI Confapi	41
Miniere industria	42
Occhiali industria	44
Penne spazzole e pennelli industria	45

Pesca marittima	47
Produzione culturale e spettacolo cooperative	49
Proprietari di fabbricati – dipendenti	51
Pubblici esercizi, ristorazione e turismo	53
Tessili e affini PMI	54
Trasporto a fune	64
Vetro, lampade e <i>display</i> industria	67
Il rinnovo contrattuale del mese	
Ortofrutticoli e agrumari	70
Un mese di rinnovi	
I rinnovi contrattuali del mese di gennaio	78
Approfondimenti professionali	
I chiarimenti dell'INL in materia di orario di lavoro nel settore vigilanza privata	
<i>di Francesco Bosetti</i>	81
Detassazione dei premi di risultato: l'applicazione del beneficio fiscale è rimessa alla valutazione del sostituto d'imposta	
<i>di Michele Carli</i>	85
Diritto sindacale: procedure e casi aziendali	
Il rifiuto di effettuare la prestazione di flessibilità operativa: i limiti di valido esercizio del diritto di sciopero in relazione alla sostituzione	
<i>di Daria Gallinari</i>	93
La scheda di sintesi del Ccnl	
Gomma e plastica industria	97

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Agricoltura consorzi di bonifica (verbale di accordo 9 dicembre 2019)
Parti stipulanti	Snebi e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Filbi-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 il minimo contrattuale è pari ai seguenti importi:

Lavoratori assunti dal 15 luglio 2000

Livello	Minimo
AQ - par. 187 - ex 7Q/1	2.538,09
AQ - par. 185 - ex 7Q/1	2.510,95
AQ - par. 164 - ex 7Q/2 e ex 7Q/3	2.225,91
AQ - par. 162 - ex 7Q/2 e ex 7Q/3	2.198,77
A - par. 184 - ex 7/1	2.497,37
A - par. 159 ex 7/2 e ex 7/3	2.158,04
A - par. 159 - ex 6/1	2.158,04
A - par. 157 - ex 6/1	2.130,91
A - par. 135 - ex 6/2 e ex 6/3	1.832,31
A - par. 134 - ex 6/2 e ex 6/3	1.818,74
B - par. 132 - ex 5/1	1.791,59
B - par. 127 - ex 5/2	1.723,73
B - par. 132 - ex 4/1	1.791,59
B - par. 127 - ex 4/2	1.723,73
C - par. 127 - ex 4/1	1.723,73
C - par. 118 - ex 4/2	1.601,58
D - par. 116 - ex 3/1 e ex 3/2	1.574,42
D - par. 115 - ex 3/1 e ex 3/2	1.560,85
D - par. 112 - ex 3/2	1.520,15
D - par. 107 - ex 2	1.452,27
D - par. 104 - ex 1	1.411,56
D - par. 100 - ex 1	1.357,27

Lavoratori assunti *ante* 15 luglio 2000

Livello	Minimo
AQ - par. 187 - ex 7Q/1	2.498,67
AQ - par. 185 - ex 7Q/1	2.471,95
AQ - par. 164 - ex 7/2 e ex 7/3	2.191,34

Le modifiche agli istituti contrattuali

AQ - par. 162 - ex 7/2 e ex 7/3	2.164,62
A - par. 184 - ex 7/1	2.458,58
A - par. 159 ex 7/2 e ex 7/3	2.124,52
A - par. 159 - ex 6/1	2.124,52
A - par. 157 - ex 6/1	2.097,81
A - par. 135 - ex 6/2 e ex 6/3	1.803,84
A - par. 134 - ex 6/2 e ex 6/3	1.790,49
B - par. 132 - ex 5/1	1.763,76
B - par. 127 - ex 5/2	1.696,96
B - par. 132 - ex 4/1	1.763,76
B - par. 127 - ex 4/2	1.696,96
C - par. 127 - ex 4/1	1.696,96
C - par. 118 - ex 4/2	1.576,71
D - par. 116 - ex 3/1 e ex 3/2	1.549,97
D - par. 115 - ex 3/1 e ex 3/2	1.536,61
D - par. 112 - ex 3/2	1.496,54
D - par. 107 - ex 2	1.429,71
D - par. 104 - ex 1	1.389,64
D - par. 100 - ex 1	1.336,19

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2018
Prossime variazioni programmate	1/9/2021 Minimi tabellari
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	165
Orario di lavoro	38 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Agricoltura cooperative (verbale di accordo 18 dicembre 2020)
Parti stipulanti	Agrital-Agci, Legacoop agroalimentare, Fedagri-Confcooperative e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° dicembre 2020 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Indennità di funzione
1° Q	1.994,54	180,00
1°	1.994,54	-
2° Q	1.793,09	125,00
2°	1.793,09	-
3°	1.650,47	-
4°	1.534,65	-
5°	1.459,38	-
6°	1.417,12	-
7°	1.314,80	-

Risulta, pertanto, necessario corrispondere nel mese di gennaio 2021 i seguenti aumenti retributivi relativi al mese di dicembre 2020:

Livello	Aumento 1/12/2020
1° Q	13,67
1°	13,67
2° Q	12,29
2°	12,29
3°	11,31
4°	10,52
5°	10,00
6°	9,71
7°	9,01

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	30/12/2023
Prossime variazioni programmate	1/12/2021
Mensilità	13

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	169
<i>Orario di lavoro</i>	39 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Alimentari cooperative (verbale di accordo 2 dicembre 2020)
Parti stipulanti	Agci-Agrital, Confcooperative Fedagripesca, Legacoop-Agroalimentare e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

Assistenza sanitaria integrativa

A partire dal 1° gennaio 2021 l'importo del finanziamento al Fondo Filcoop sanitario è pari a 13,50 euro per 12 mensilità.

Il CdA del Fondo definirà i miglioramenti delle prestazioni convenute, alla luce anche della situazione pandemica da COVID-19, nonché l'estensione delle prestazioni ai familiari fiscalmente a carico dei lavoratori iscritti.

Bilateralità

A decorrere dal 1° gennaio 2021 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a 20 euro lordi mensili per 12 mensilità.

Tale importo:

- costituisce un elemento distinto della retribuzione (Edr) e non avrà riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e di Legge, diretti o/e indiretti di alcun genere, in quanto le parti hanno inteso erogare tale importo come omnicomprensivo di qualsiasi incidenza;
- dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute a ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo contrattuale in materia di bilateralità.

In caso di lavoratori assunti con contratto *part-time*, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal Ccnl. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	30/11/2023
Prossime variazioni programmate	1/9/2021 Minimi tabellari
Mensilità	14

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Alimentari industria (verbale di accordo 31 luglio 2020)
Parti stipulanti	Ancit, Assobirra, Unione Italiana Food, Assica, Mineracqua Anicav, Assobibe, Assolatte, Federvini, Unaitalia e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil

Fondo Fasa maternità e paternità

Le parti concordano di assicurare la gestione dell'integrazione delle indennità contrattuali e di Legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa *post partum*.

Tale finalità viene assicurata attraverso il Fondo sanitario integrativo di settore (Fasa), al quale verrà versata una specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 2 euro, con riferimento a ogni lavoratore a tempo indeterminato.

A partire dal 1° gennaio 2021, l'importo di tale contribuzione mensile è pari a 3,50 euro.

Copertura assicurativa per il rischio vita

A partire dal 1° gennaio 2021 l'onere annuo complessivo a carico dell'azienda per la copertura assicurativa a favore degli eredi dei lavoratori a tempo indeterminato deceduti in costanza di rapporto (Cassa rischio vita) è stabilito, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato, in 30 euro.

Assistenza integrativa Fondo Fasa

L'assistenza sanitaria integrativa è attuata attraverso il Fondo assistenza sanitaria alimentaristi (Fasa). Per il finanziamento del fondo, l'azienda versa 10 euro al mese per dipendente, per 12 mensilità.

Dal 1° gennaio 2021 (scadenza precedentemente fissata al 1° giugno 2020), il dipendente potrà implementare la contribuzione di 2 euro a suo carico per 12 mensilità.

Qualora il lavoratore non manifesti la volontà di partecipare al Fondo con la sua quota, decadrà dall'iscrizione, interrompendo, altresì, la contribuzione a carico azienda.

Trattamento economico infortunio sul lavoro

A decorrere dal 1° gennaio 2020, per le aziende che applicano l'accordo 31 luglio 2020, in caso di infortunio sul lavoro, ai viaggiatori e piazzisti deve essere garantita dall'azienda la corresponsione aggiuntiva dei seguenti importi:

– 38.000 euro in caso di morte;

– 48.000 euro per invalidità permanente totale.

Finanziamento della bilateralità

A decorrere dal 1° gennaio 2021 è prevista la soppressione del finanziamento previsto dal Ccnl per la distribuzione del contratto.

Bilateralità

A decorrere dal 1° gennaio 2021 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a 20 euro lordi mensili per 12 mensilità.

Tale importo:

– costituisce un elemento distinto della retribuzione (Edr) e non avrà riflesso alcuno sugli istituti contrattuali e di Legge, diretti o/e indiretti di alcun genere, in quanto le parti hanno inteso erogare tale importo come omnicomprensivo di qualsiasi incidenza;

– dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute a ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo contrattuale in materia di bilateralità.

In caso di lavoratori assunti con contratto *part-time*, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal Ccnl. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	30/11/2023
Prossime variazioni programmate	1/9/2021 Minimi tabellari
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26 (25 per il settore olio)
Divisore orario	173 (174 per il settore saccarifero e 175 per il settore olio)
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Autorimesse e noleggio automezzi (verbale di accordo 23 ottobre 2019)
Parti stipulanti	Aniasa e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021, la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Edr confederale
Q1	1.836,80	529,75	67,00	10,33
Q2	1.836,80	529,75	51,00	10,33
A1	1.836,80	529,75	-	10,33
A2	1.726,58	527,49	-	10,33
B1	1.561,25	524,10	-	10,33
B2	1.487,80	522,46	-	10,33
B3	1.423,49	521,06	-	10,33
C1	1.395,93	520,75	-	10,33
C2	1.230,65	517,26	-	10,33
C3	1.147,97	515,67	-	10,33
C4	918,39	511,44	-	10,33

Apprendisti professionalizzanti dal 1/1/2016

Livello	Da mese	A mese	Minimo
A1	1	12	1.561,28
	13	24	1.653,12
A2	1	12	1.467,59
	13	24	1.553,92
B1	1	12	1.327,06
	13	24	1.405,12
B2	1	12	1.264,63
	13	24	1.339,02
B3	1	12	1.209,97
	13	24	1.281,14
C1	1	12	1.186,54
	13	24	1.256,34
C2	1	12	1.046,05
	13	24	1.107,58
C3	1	12	975,77
	13	24	1.033,17

Previdenza complementare

A decorrere dal mese di gennaio 2021 le parti hanno stabilito un aumento pari a 0,5% a carico del datore di lavoro del "contributo mensile contrattuale"; pertanto, a fare data dal 1° gennaio 2021, tale contributo è pari a 1,5%.

Si precisa che il "contributo mensile contrattuale" è aggiuntivo rispetto alla contribuzione prevista a carico del datore di lavoro, anche per i lavoratori iscritti su base volontaria, per i quali il contributo aziendale è pari a 3,5%.

Buoni pasto (*ticket restaurant*)

Per tutto il personale assunto dalle aziende cui si applica il Ccnl Autorimesse e noleggio automezzi, le parti convergono che a far data dal 1° gennaio 2021 il valore del *ticket restaurant* sarà incrementato da 6 a 7 euro per ogni giornata di effettiva prestazione.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Laddove, a livello aziendale, venga fornito un servizio di mensa, il buono pasto non sarà riconosciuto.

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede, il *ticket restaurant*/buono pasto non è dovuto.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2021
Prossime variazioni programmate	1/3/2021 Minimi tabellari
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173 (personale a 40 h/sett.); 182 (autisti); 191 (personale di custodia - guardiani notturni)
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Autostrade e strade Anas (verbale di accordo 10 dicembre 2019)
Parti stipulanti	Gruppo Anas e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilpa-Anas, Federazione Ugl Viabilità e Logistica, Sada Fast Confsal, Snala Cisl

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Contingenza	Edr	Totale
A	2.887,53	553,45	10,33	3.451,31
A1	2.406,29	545,44	10,33	2.962,06
B	2.045,38	531,78	10,33	2.587,49
B1	1.864,84	527,76	10,33	2.402,93
B2	1.684,33	524,03	10,33	2.218,69
C	1.383,58	520,24	10,33	1.914,15
C1	1.203,19	517,06	10,33	1.730,58

Apprendistato professionalizzante dal 1° gennaio 2019

Livello	Da mese	A mese	Minimo	Contingenza	Edr	Totale
A1	1	12	1.684,40	381,81	7,23	2.073,44
	13	24	2.045,35	463,62	8,78	2.517,75
	25	36	2.213,79	501,80	9,50	2.725,09
B	1	12	1.431,77	372,25	7,23	1.811,25
	13	24	1.738,57	452,01	8,78	2.199,36
	25	36	1.881,75	489,24	9,50	2.380,49
B1	1	12	1.305,39	369,43	7,23	1.682,05
	13	24	1.585,11	448,60	8,78	2.042,49
B2	1	12	1.179,03	366,82	7,23	1.553,08
	13	24	1.431,68	445,43	8,78	1.885,89
C	1	12	968,51	364,17	7,23	1.339,91
	13	15	1.176,04	442,20	8,78	1.627,02
C1	1	12	842,23	361,94	7,23	1.211,40
	13	15	1.022,71	439,50	8,78	1.470,99

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2021
Prossime variazioni programmate	-

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	156
<i>Orario di lavoro</i>	36 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Autostrade e trafori concessionari (verbale di accordo 16 dicembre 2019)
Parti stipulanti	Federreti, Fise-Acap e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Sla Cisa, Federazione Ugl Viabilità e Logistica

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Contingenza	Elemento retributivo differenziato	Indennità di funzione	Edr confederale
AQ	2.644,86	539,82	118,89	72,30	10,33
A	2.644,86	539,82	118,89	-	10,33
A1	2.363,50	533,72	65,18	-	10,33
B	2.082,10	529,40	81,34	-	10,33
B1	1.902,08	525,33	40,28	-	10,33
C	1.665,70	522,02	46,17	-	10,33
C1	1.519,40	519,97	51,90	-	10,33
D	1.125,46	514,29	50,61	-	10,33

Apprendisti professionalizzanti dal 24 luglio 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo
B	1	12	1.665,68
	13	24	1.769,78
	25	36	1.978,00
B1	1	12	1.521,66
	13	24	1.616,77
	25	36	1.806,98
C	1	12	1.332,56
	13	24	1.415,84
	25	36	1.582,42
C1	1	12	1.215,52
	13	24	1.291,49
	25	36	1.443,43
D	1	12	900,37
	13	24	956,64
	25	36	1.069,19

Le modifiche agli istituti contrattuali

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/6/2022
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/1/2022 Minimi retributivi
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	167
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Case di cura private – personale medico (Ccnl 7 ottobre 2020)
Parti stipulanti	Aris e Cimop

Una tantum

Al dirigente medico assunto prima del 1° gennaio 2020, e ancora in servizio alla data del 7 ottobre 2020, è riconosciuto un importo netto a titolo di *una tantum* pari a 2.500 euro, che ha la finalità di riparare il disagio derivante dalla ritardata sottoscrizione del Ccnl.

L'importo è corrisposto in 5 *tranches* di pari importo, con le retribuzioni dal mese di gennaio 2021 al mese di maggio 2021.

L'importo *una tantum* non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale, né del Tfr, ed è escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi e dei premi dovuti agli enti assistenziali, assicurativi e/o previdenziali.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	30/6/2023
Prossime variazioni programmate	1/2/2021 <i>Una tantum</i>
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	138,67 (lavoratori 32 h/sett.) 164,66 (lavoratori 38 h/sett.).
Orario di lavoro	38 ore per il personale a tempo pieno, 32 ore per il personale a tempo definito, distribuite di norma su 6 giorni.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Centro elaborazione dati – CED (verbale di accordo 13 dicembre 2018)
Parti stipulanti	Assoced, Lait e Ugl Terziario

Indennità di funzione

A decorrere dal 1° gennaio 2021 l'indennità di funzione è pari ai seguenti importi:

- Quadri di direzione: 265 euro lordi per 14 mensilità;
- Quadri: 230 euro lordi per 14 mensilità.

Welfare contrattuale

A decorrere dal mese di gennaio 2019, le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani e strumenti di *flexible benefits* del valore di:

- 100 euro per il 2019;
- 120 euro per il 2020;
- 140 euro per il 2021;

da utilizzare entro il 31 dicembre di ciascun anno di riferimento e comunque in base alla regolamentazione indicata dalle singole aziende.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del Tfr.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre sempre di ogni anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° gennaio-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori *part-time* e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda, sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

Le modifiche agli istituti contrattuali

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2021
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/5/2021 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Chimica, gomma e vetro PMI (verbale di accordo 8 marzo 2019)
Parti stipulanti	Unionchimica, con l'assistenza di Confapi, e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Previdenza integrativa

A far data dal 1° gennaio 2021 la contribuzione a carico dell'azienda da versare a Fondapi è incrementata per tutti i settori dello 0,10%.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2022
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/9/2021 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	13 Per i settori ceramica e abrasivi è prevista una gratifica feriale
<i>Divisore giornaliero</i>	25
<i>Divisore orario</i>	175 (chimica-concia e settori accorpati); 173 (vetro, ceramica e abrasivi); 169 (gomma-plastica)
<i>Orario di lavoro</i>	37 ore e 30 minuti settimanali

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Coibenti industria (verbale di accordo 19 dicembre 2019)
Parti stipulanti	Anicta e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Ear
A	2.828,18	90,00
C	2.002,01	47,00
D	1.870,72	-
E	1.695,14	-
F	1.607,31	-
G	1.541,00	-
1	1.423,96	-

Apprendisti professionalizzanti dal 1° maggio 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
A 24 Mesi	1	8	1.870,72
	9	16	2.002,01
	17	24	2.828,18
A 36 Mesi	1	12	1.870,72
	13	24	2.002,01
	25	36	2.828,18
C 24 Mesi	1	8	1.695,14
	9	16	1.870,72
	17	24	2.002,01
C 36 Mesi	1	12	1.695,14
	13	24	1.870,72
	25	36	2.002,01
D 24 Mesi	1	8	1.607,31
	9	16	1.695,14
	17	24	1.870,72
D 36 Mesi	1	12	1.607,31
	13	24	1.695,14
	25	36	1.870,72
E 24 Mesi	1	8	1.541,00
	9	16	1.607,31
	17	24	1.695,14

Le modifiche agli istituti contrattuali

E 36 Mesi	1	12	1.541,00
	13	24	1.607,31
	25	36	1.695,14
F 24 Mesi	1	8	1.423,96
	9	16	1.541,00
	17	24	1.607,31
F 36 Mesi	1	12	1.423,96
	13	24	1.541,00
	25	36	1.607,31

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/6/2022
Prossime variazioni programmate	1/1/2022 Minimi tabellari
Mensilità	13
Divisore giornaliero	25
Divisore orario	175
Orario di lavoro	247,5 giornate annue (232,5 per i turnisti 2x7 e 3x7) di 8 ore ciascuna; 37 ore e 45 minuti in media settimanale

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Credito (verbale di accordo 19 dicembre 2019)
Parti stipulanti	Abi e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Falcro-Silcea-Sinfub

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo
Area Quadri Livello 4	4.521,81
Area Quadri Livello 3	3.842,31
Area Quadri Livello 2	3.439,05
Area Quadri Livello 1	3.241,48
Area 3 Livello 4	2.866,90
Area 3 Livello 3	2.649,69
Area 3 Livello 2	2.503,28
Area 3 Livello 1	2.375,04
Area 1 Ausiliare	2.147,34
Area 2 Livello 1	2.147,34
Area 2 Livello 2	2.147,34
Area 2 Livello 3	2.147,34
Guardia Notturna	2.147,34

Apprendisti professionalizzanti dal 19 dicembre 2019

Livello	Da mese	A mese	Minimo
Area3 livello 1	1	18	2.147,34
	19	36	2.375,04
Area 3 livello 1	1	18	2.375,04
	19	36	2.503,28
Area 3 livello 3	1	18	2.503,28
	19	36	2.649,69
Area3 livello 4	1	18	2.649,69
	19	36	2.866,90

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2022
Prossime variazioni programmate	1/1/2022 Minimi tabellari

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	160
<i>Orario di lavoro</i>	37 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Dirigenti PMI (verbale di accordo 17 dicembre 2019)
Parti stipulanti	Confapi e Federmanager

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021, il minimo contrattuale è pari ai seguenti importi:

Inquadramento	Minimo
Dirigente	5.312,25
Quadro Superiore	3.615,00

Contribuito fondazione IDI

Con decorrenza dal 2021 l'importo complessivamente dovuto per il finanziamento alla Fondazione IDI, pari a 350 euro, sarà ripartito al 50% fra dirigente e azienda.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2023
Prossime variazioni programmate	1/1/2023 Minimi tabellari
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	-

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Elettricità (verbale di accordo 9 ottobre 2019)
Parti stipulanti	Elettricità Futura, Utilitalia, Enel Spa, Gse Spa, Terna Spa, Energia Libera e Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil

Premi legati alla produttività

Il Ccnl intende incentivare lo sviluppo virtuoso quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a obiettivi di crescita della produttività, qualità, efficienza, redditività, innovazione e, a tal fine, definisce una quota da destinare a produttività.

Tale quota costituisce la componente destinata a definire/incrementare i premi di risultato a livello aziendale, secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale, sul presupposto che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività delle imprese.

La quota di incremento destinata alla pattuizione di elementi retributivi da collegare a incrementi di produttività/redditività/competitività è annuale ed è stata quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensiva degli stessi.

L'importo sarà utilizzato per la definizione/incremento dei premi di risultato nel periodo considerato, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale.

Il valore di ciascuno scaglione della quota sarà annualmente erogato a livello aziendale sotto forma di *una tantum*, secondo le regole dei premi di risultato ai sensi dell'articolo 44, Ccnl, o secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali e in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato.

Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale nell'anno successivo.

Decorrenza	2020	2021
Incremento da destinare a produttività a livello aziendale	€ 210,00	€ 210,00

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2021
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/6/2021 Minimi tabellari

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	168,60
<i>Orario di lavoro</i>	38 h/sett. normalmente su 5 gg.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Energia e petrolio (verbale di accordo 19 settembre 2019)
Parti stipulanti	Confindustria Energia e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categorie/ Livelli	Minimo	Edr. contrattuale	Importo Crea	Indennità di funzione
1/5 - Petrolio	3.016,85	34,50	453,26	190,00
1/4 - Petrolio	3.016,85	34,50	362,61	190,00
1/3 - Petrolio	3.016,85	34,50	271,96	190,00
1/2 - Petrolio	3.016,85	34,50	181,31	190,00
1/1 - Petrolio	3.016,85	34,50	90,65	190,00
2/4 - Petrolio	2.732,26	31,19	271,97	-
2/3 - Petrolio	2.732,26	31,19	203,98	-
2/2 - Petrolio	2.732,26	31,19	135,98	-
2/1 - Petrolio	2.732,26	31,19	67,99	-
3/4 - Petrolio	2.474,37	28,29	243,72	-
3/3 - Petrolio	2.474,37	28,29	182,79	-
3/2 - Petrolio	2.474,37	28,29	121,86	-
3/1 - Petrolio	2.474,37	28,29	60,93	-
4/4 - Petrolio	2.186,61	25,00	213,57	-
4/3 - Petrolio	2.186,61	25,00	160,18	-
4/2 - Petrolio	2.186,61	25,00	106,79	-
4/1 - Petrolio	2.186,61	25,00	53,39	-
5/4 - Petrolio	1.917,54	21,92	181,33	-
5/3 - Petrolio	1.917,54	21,92	136,00	-
5/2 - Petrolio	1.917,54	21,92	90,66	-
5/1 - Petrolio	1.917,54	21,92	45,33	-
5/0 - Petrolio	1.917,54	21,92	-	-
6/0 - Petrolio	1.668,15	19,07	-	-
1/5 - Petrolio/Downstream	3.016,85	34,50	453,26	190,00
1/4 - Petrolio/Downstream	3.016,85	34,50	362,61	190,00
1/3 - Petrolio/Downstream	3.016,85	34,50	271,96	190,00
1/2 - Petrolio/Downstream	3.016,85	34,50	181,31	190,00
1/1 - Petrolio/Downstream	3.016,85	34,50	90,65	190,00
2/4 - Petrolio/Downstream	2.732,26	31,19	271,97	-

Le modifiche agli istituti contrattuali

2/3 - Petrolio/Downstream	2.732,26	31,19	203,98	-
2/2 - Petrolio/Downstream	2.732,26	31,19	135,98	-
2/1 - Petrolio/Downstream	2.732,26	31,19	67,99	-
3/4 - Petrolio/Downstream	2.474,37	28,29	243,72	-
3/3 - Petrolio/Downstream	2.474,37	28,29	182,79	-
3/2 - Petrolio/Downstream	2.474,37	28,29	121,86	-
3/1 - Petrolio/Downstream	2.474,37	28,29	60,93	-
4/4 - Petrolio/Downstream	2.186,61	25,00	213,57	-
4/3 - Petrolio/Downstream	2.186,61	25,00	160,18	-
4/2 - Petrolio/Downstream	2.186,61	25,00	106,79	-
4/1 - Petrolio/Downstream	2.186,61	25,00	53,39	-
5/4 - Petrolio/Downstream	1.917,54	21,92	181,33	-
5/3 - Petrolio/Downstream	1.917,54	21,92	136,00	-
5/2 - Petrolio/Downstream	1.917,54	21,92	90,66	-
5/1 - Petrolio/Downstream	1.917,54	21,92	45,33	-
5/0 - Petrolio/Downstream	1.917,54	21,92	-	-
6/0 - Petrolio/Downstream	1.668,15	19,07	-	-
1/5 - Gas	3.003,05	34,50	425,76	190,00
1/4 - Gas	3.003,05	34,50	341,61	190,00
1/3 - Gas	3.003,05	34,50	255,46	190,00
1/2 - Gas	3.003,05	34,50	170,31	190,00
1/1 - Gas	3.003,05	34,50	85,15	190,00
2/4 - Gas	2.719,77	31,19	255,47	-
2/3 - Gas	2.719,77	31,19	191,48	-
2/2 - Gas	2.719,77	31,19	127,98	-
2/1 - Gas	2.719,77	31,19	63,99	-
3/4 - Gas	2.463,05	28,29	228,22	-
3/3 - Gas	2.463,05	28,29	171,29	-
3/2 - Gas	2.463,05	28,29	114,36	-
3/1 - Gas	2.463,05	28,29	57,43	-
4/4 - Gas	2.176,61	25,00	200,57	-
4/3 - Gas	2.176,61	25,00	150,18	-
4/2 - Gas	2.176,61	25,00	100,29	-
4/1 - Gas	2.176,61	25,00	50,39	-
5/4 - Gas	1.908,77	21,92	170,33	-
5/3 - Gas	1.908,77	21,92	128,00	-
5/2 - Gas	1.908,77	21,92	85,16	-
5/1 - Gas	1.908,77	21,92	42,83	-
5/0 - Gas	1.908,77	21,92	---	-
6/0 - Gas	1.660,52	19,07	---	-

Le modifiche agli istituti contrattuali

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2021
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/7/2021 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	21
<i>Divisore orario</i>	174,50
<i>Orario di lavoro</i>	37 ore settimanali e 40 minuti

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Enti previdenziali privatizzati (Ccnl 15 gennaio 2020)
Parti stipulanti	Associazione degli enti previdenziali privati e Cgil, Cisl, Uil, Fialp-Cisal, Dirp-Confedir, Confsal-Parastato, Rdb Ugl

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 il minimo contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo
Quadro	3.920,20
A1	2.735,97
A2	2.496,79
A3	2.385,95
B1	2.275,11
B2	2.076,77
B3	2.018,44
C1	1.960,10
Area professionale 1 - Ramo 1	4.783,58
Area professionale 1 - Ramo 2	3.920,20
Area professionale 1 - Ramo 3	2.893,48
Area professionale 2 - Ramo 1	2.537,63
Area professionale 2 - Ramo 2	2.304,28
Area professionale 2 - Ramo 3	2.140,94

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2019

Livello	Da mese	A mese	Minimo
Area professionale 1 - Ramo 1	1	18	2.870,15
	19	36	3.587,68
Area professionale 1 - Ramo 2	1	18	2.352,12
	19	36	2.940,15
Area professionale 1 - Ramo 3	1	18	1.736,09
	19	36	2.170,11
Area professionale 2 - Ramo 1	1	18	1.522,58
	19	36	1.903,22
Area professionale 2 - Ramo 2	1	18	1.382,57
	19	36	1.728,21
Area professionale 2 - Ramo 3	1	18	1.284,56
	19	36	1.605,70

Le modifiche agli istituti contrattuali

A1	1	18	1.641,58
	19	36	2.051,98
A2	1	18	1.498,07
	19	36	1.872,59
A3	1	18	1.431,57
	19	36	1.789,46
B1	1	18	1.365,07
	19	36	1.706,33
B2	1	18	1.246,06
	19	36	1.557,58
B3	1	18	1.211,06
	19	36	1.513,83
C1	1	18	1.176,06
	19	36	1.470,08
Quadro	1	18	2.352,12
	19	36	2.940,15

Apprendisti professionalizzanti assunti prima dell'1/1/2019

Livello	Da mese	A mese	Minimo
C1	1	12	1.176,06
	13	24	1.372,07
	25	36	1.568,08
Ex C2	1	12	1.176,06
	13	24	1.372,07
	25	36	1.568,08
Ex C3	1	12	1.176,06
	13	24	1.372,07
	25	36	1.568,08
Ex D1	1	12	1.176,06
	13	24	1.568,08
Ex D2	1	12	1.034,12
	13	24	1.378,82
Ex D3	1	12	1.034,12
	13	24	1.378,82

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2021
Prossime variazioni programmate	1/06/2021 Minimi tabellari

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	156
<i>Orario di lavoro</i>	36 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Fiori recisi (Ccnl 18 dicembre 2018)
Parti stipulanti	Ancef e Flai-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 il minimo contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo
Quadro	2.461,62
1 Super	2.248,10
1	2.002,93
2	1.766,71
3	1.652,57
4	1.530,10
5	1.460,31
6	1.372,59

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	18	1.652,57
	19	36	1.766,71
2	1	18	1.530,10
	19	36	1.652,57
3	1	12	1.460,31
	13	24	1.530,10
4	1	12	1.372,59
	13	24	1.460,31
5	1	6	1.372,59
	7	12	1.460,31

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2019

Livello	Da mese	A mese	Minimo
3	1	15	1.460,31
	16	30	1.530,10
4	1	15	1.372,59
	16	30	1.460,31
5	1	12	1.372,59
	13	24	1.460,31

Le modifiche agli istituti contrattuali

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2022
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/1/2022 Minimi tabellari
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	170
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Gomma e plastica industria (verbale di accordo 16 settembre 2020)
Parti stipulanti	Federazione Gomma Plastica e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Totale
Q	2.196,27	50,00	2.246,27
A	2.067,93	-	2.067,93
B	1.950,87	-	1.950,87
C	1.925,26	-	1.925,26
D	1.901,07	-	1.901,07
E	1.824,34	-	1.824,34
F	1.777,12	-	1.777,12
G	1.656,06	-	1.656,06
H	1.579,27	-	1.579,27
I	1.419,80	-	1.419,80

Apprendistato professionalizzante dal 26 aprile 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo
Q	1	36	1.950,87
A	1	36	1.925,26
B	1	36	1.901,07
C	1	36	1.824,34
D	1	36	1.777,12
E	1	36	1.656,06
F	1	36	1.579,27
G	1	12	1.419,80
	13	36	1.579,27
H	1	12	1.419,80
	13	36	1.579,27
I	1	36	1.419,80

Classificazione del personale

A decorrere dal 1° gennaio 2021, tutti i lavoratori inquadrati al livello I dell'area produzione, con posizione professionale di addetti alla conduzione di macchine di produzione o all'esecuzione di

Le modifiche agli istituti contrattuali

operazioni di montaggio e assemblaggio di prodotti, saranno inquadrati al livello H dopo il superamento del periodo di prova.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2022
Prossime variazioni programmate	1/1/2022 Minimi retributivi
Mensilità	13
Divisore giornaliero	25
Divisore orario	174
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Legno e arredamento industria (verbale di accordo 19 ottobre 2020)
Parti stipulanti	Federlegno Arredo e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Contingenza	Edr	Indennità di funzione	Totale
AD3	2.054,60	531,91	10,33	25,82	2.622,66
AD2	2.006,93	531,91	10,33	-	2.549,17
AD1	1.908,78	529,75	10,33	-	2.448,86
AC5	1.811,22	527,94	10,33	-	2.349,49
AC4	1.664,96	525,22	10,33	-	2.200,51
AC3	1.518,65	522,41	10,33	-	2.051,39
AC2	1.518,65	522,41	10,33	-	2.051,39
AS4	1.518,65	522,41	10,33	-	2.051,39
AS3	1.446,04	521,02	10,33	-	1.977,39
AS2	1.372,29	518,45	10,33	-	1.901,07
AC1	1.372,29	518,45	10,33	-	1.901,07
AE4	1.313,62	517,77	10,33	-	1.841,72
AS1	1.313,62	517,77	10,33	-	1.841,72
AE3	1.240,47	516,53	10,33	-	1.767,33
AE2	1.167,29	514,79	10,33	-	1.692,41
AE1	982,19	512,16	10,33	-	1.504,68

Apprendistato professionalizzante dal 26 aprile 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo
AC1	1	12	1.208,84
	13	24	1.280,12
	25	36	1.308,71
AC2	1	12	1.337,29
	13	24	1.409,16
	25	36	1.444,53
AC3	1	12	1.337,29
	13	24	1.409,16
	25	36	1.444,53

Le modifiche agli istituti contrattuali

AC4	1	12	1.409,16
	13	24	1.479,90
	25	36	1.551,18
AC5	1	12	1.479,90
	13	24	1.622,46
	25	36	1.693,72
AD1	1	12	1.622,46
	13	24	1.764,97
	25	36	1.812,50
AD2	1	12	1.764,97
	13	24	1.860,03
	25	36	1.907,86
AD3	1	12	1.860,03
	13	24	1.955,68
	25	36	1.978,89
AE2	1	10	957,19
	11	24	1.137,54
AE3	1	12	957,19
	13	24	1.137,54
	25	36	1.173,19
AE4	1	12	1.137,54
	13	24	1.208,84
	25	36	1.244,48
AS1	1	12	1.137,54
	13	24	1.208,84
	25	36	1.244,48
AS2	1	12	1.208,84
	13	24	1.280,12
	25	36	1.308,70
AS3	1	12	1.280,12
	13	24	1.337,29
	25	36	1.373,23
AS4	1	12	1.337,29
	13	24	1.409,16
	25	36	1.444,53

Congedo parentale

È riconosciuto, a far data dal 1° gennaio 2021, per il congedo di maternità e paternità di cui all'[articolo 32](#), D.Lgs. 151/2001, un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello previsto dalla Legge, fino a

un'integrazione a carico dell'azienda pari al 30% della retribuzione per i primi 3 mesi di calendario di congedo immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio.

Previdenza complementare

La previdenza integrativa si realizza mediante adesione al Fondo pensione complementare Arco.

Il Fondo è finanziato mediante un contributo pari all'1,8% a carico dell'azienda e all'1,3% a carico del lavoratore della retribuzione utile per il computo del Tfr.

La contribuzione a carico azienda è così elevata:

- 1,9% dal 1° gennaio 2017;
- 2% dal 1° gennaio 2018;
- 2,10% dal 1° gennaio 2019;
- 2,20% dal 1° gennaio 2021;
- 2,30% dal 1° gennaio 2022.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2022
Prossime variazioni programmate	1/1/2022 Previdenza complementare
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	174
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Metalmeccanica PMI Confapi (dichiarazione comune 12 gennaio 2021)
Parti stipulanti	Uniomeccanica Confapi e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil

Welfare – Ultrattività Ccnl

Le parti sociali, con la dichiarazione comune del 12 gennaio 2021, presso atto della disdetta del Ccnl da parte delle OO.SS., avvenuta in data 1° luglio 2020, hanno concordato che il Ccnl per i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa e all'installazione di impianti, sottoscritto in data 3 luglio 2017, resta in vigore fino a che non sarà sostituito da un successivo Ccnl.

Pertanto, a partire dal 15 gennaio 2021, devono essere messi a disposizione dei lavoratori strumenti di *welfare* del valore di 150 euro, rispettando le condizioni previste dall'articolo 52, Ccnl, il quale prevede l'erogazione del *welfare* ai lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno 3 mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nell'anno di riferimento.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori *part-time* e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/10/2020
<i>Prossime variazioni programmate</i>	-
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Miniere industria (verbale di accordo 11 aprile 2019)
Parti stipulanti	Assomineraria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Indennità di funzione
1 Super	2.598,88	70,00
1	2.531,31	-
2	2.356,52	-
3	2.117,44	-
4	1.923,89	-
5	1.818,19	-
6	1.715,97	-
7	1.610,09	-
8	1.493,72	-

Apprendistato professionalizzante dal 1° aprile 2016

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	18	2.117,44
	19	36	2.531,31
2	1	18	1.923,89
	19	36	2.356,52
3	1	18	1.818,19
	19	36	2.117,44
4	1	18	1.715,97
	19	36	1.923,89
5	1	18	1.610,09
	19	36	1.818,19
6	1	18	1.493,72
	19	36	1.715,97
7	1	18	1.493,72
	19	36	1.610,09
8	1	36	1.493,72

Le modifiche agli istituti contrattuali

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/3/2022
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/1/2022 Minimi retributivi
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	25
<i>Divisore orario</i>	173,33
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Occhiali industria (ipotesi di accordo 2 dicembre 2020)
Parti stipulanti	Anfao, assistita da Confindustria Moda, e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Elemento perequativo

In assenza di contrattazione collettiva aziendale, o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul Tfr, pari a 330 euro.

Solo per l'anno 2020 tale importo verrà corrisposto con la retribuzione di gennaio 2021.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata *pro quota* con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestato dal lavoratore, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e sarà, altresì, riproporzionata in caso di attività a *part-time*.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto aziendale, l'importo proporzionalmente maturato verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2022
Prossime variazioni programmate	1/7/2021 Minimi retributivi
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Penne spazzole e pennelli industria (ipotesi di accordo 29 ottobre 2019)
Parti stipulanti	Assospazzole, Assoscrittura e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo	Contingenza	Edr confederale	Indennità di funzione
7 Q	1.658,89	525,95	10,33	82,63
7	1.658,89	525,95	10,33	-
6	1.480,12	520,09	10,33	-
5	1.382,04	517,90	10,33	-
4S	1.291,31	515,55	10,33	-
4	1.235,08	515,55	10,33	-
3S	1.195,63	513,45	10,33	-
3	1.153,65	513,45	10,33	-
2	1.064,38	512,06	10,33	-
1	740,10	509,75	10,33	-

Apprendistato professionalizzante dal 28 novembre 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	10	740,10
	11	36	1.064,38
3	1	10	740,10
	11	20	1.064,38
	21	36	1.153,65
3S	1	10	1.064,38
	11	20	1.153,65
	21	36	1.195,63
4	1	10	1.153,65
	11	20	1.195,63
	21	36	1.235,08
4S	1	10	1.195,63
	11	20	1.235,08
	21	36	1.291,31
5	1	10	1.235,08
	11	20	1.291,31
	21	36	1.382,04

Le modifiche agli istituti contrattuali

6	1	10	1.291,31
	11	20	1.382,04
	21	36	1.480,12
7	1	10	1.382,04
	11	20	1.480,12
	21	36	1.658,89
7Q	1	10	1.382,04
	11	20	1.480,12
	21	36	1.658,89

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2022
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/12/2021 Elemento perequativo
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173,33
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Pesca marittima (verbale di accordo 19 marzo 2019)
Parti stipulanti	Federpesca e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Pesca

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 il minimo contrattuale è pari ai seguenti importi:

Pesca costiera locale

Livello	Minimo
Capo Pesca	1.457,31
Marinaio di prima	1.309,69
Marinaio	1.275,62
Giovanotto	1.264,26
Mozzo	1.252,91

Pesca costiera ravvicinata

Livello	Minimo
Capo Pesca	1.616,29
Marinaio Polivalente	1.480,02
Marinaio	1.423,24
Giovanotto	1.286,98
Mozzo	1.252,91

Pesca di altura oltre 20 miglia

Livello	Minimo
Capo Pesca	1.776,55
Marinaio di prima	1.640,15
Marinaio	1.581,99
Giovanotto	1.333,32
Mozzo	1.298,35

Pesca oceanica

Livello	Minimo
Comandante	4.311,27
Direttore Macchina	3.354,88
I Ufficiale	2.783,70

Le modifiche agli istituti contrattuali

Il Ufficiale	2.557,89
Nostromo	2.252,37
Marinaio	2.119,54
Giovanotto	1.800,74
Mozzo	1.707,76

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2021
<i>Prossime variazioni programmate</i>	-
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	8 ore giornaliere

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Produzione culturale e spettacolo cooperative (Ccnl 19 febbraio 2020)
Parti stipulanti	Agci Culturalia, Confcooperative Cultura Turismo Sport, Culturmedia Legacoop e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo conglobato	Edr
Q	2.228,44	213,74
1	2.065,23	191,83
2	1.822,67	154,05
3	1.705,36	135,87
4	1.587,42	121,33
5	1.496,20	106,48
6	1.352,96	94,49

Apprendistato professionalizzante dal 1° gennaio 2015

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	12	1.445,61
	13	24	1.652,18
	25	36	1.858,71
2	1	12	1.275,87
	13	24	1.458,14
	25	36	1.640,40
3	1	12	1.193,75
	13	24	1.364,29
4	1	12	1.111,19
	13	24	1.269,94
5	1	12	1.047,34
	13	24	1.196,96

Assistenza sanitaria integrativa

Le parti concordano di introdurre l'istituto dell'assistenza sanitaria integrativa, esclusivamente per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con decorrenza 1° gennaio 2021.

Le modifiche agli istituti contrattuali

Per la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto un contributo per ciascun lavoratore non inferiore a 60 euro/anno a carico dell'impresa, fatte salve condizioni di miglior favore in essere o che potranno essere riconosciute.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/3/2022
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/1/2022 Minimi retributivi
<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	Amministrativi, tecnici e operai: 169 Personale artistico: 156
<i>Orario di lavoro</i>	39 h/sett. (amministrativi, tecnici e operai), 156 ore medie mensili (personale artistico)

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Proprietari di fabbricati – dipendenti (Ccnl 26 novembre 2019)
Parti stipulanti	Confedilizia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 il minimo tabellare è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo
C1	1.932,94
C2	1.772,56
C3	1.552,46
B1	1.313,16
C4	1.307,54
B2	1.248,45
B3	1.246,29
D1	1.244,69
D2	1.243,55
D3	1.243,55
D4	1.243,55
A8	1.176,91
A9	1.176,91
A3	1.175,04
A4	1.175,04
B4	1.160,35
A6	1.123,58
A7	1.123,58
B5	1.093,08
A5	1.072,26
A1	1.072,26
A2	1.072,26

Apprendistato professionalizzante dal 1° gennaio 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
B1	1	12	1.050,53
	13	24	1.116,19
	25	36	1.181,84
B2	1	8	998,76
	9	16	1.061,18
	17	24	1.123,61

Le modifiche agli istituti contrattuali

B4	1	8	928,28
	9	16	986,30
	17	24	1.044,32
C3	1	12	1.241,97
	13	24	1.319,59
	25	36	1.397,21
C4	1	8	1.046,03
	9	16	1.111,41
	17	24	1.176,79
D1	1	8	995,75
	9	16	1.057,99
	17	24	1.120,22
D3	1	8	994,84
	9	16	1.057,02
	17	24	1.119,20

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2022
Prossime variazioni programmate	1/1/2022 Minimi tabellari
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	208 (profili A2, A4, A7 e A9) 195 (profili A1, A3, A5, A6 e A8) 173 (profili B, C e D)
Orario di lavoro	48 h/sett.li 6 gg. (portieri con alloggio profili A) 45 h/sett. su 6 gg. (portieri senza alloggio profili A) 8 ore giornaliere e 40 h/sett. (profili B) 40 h/sett.li su 5 o 6 gg. (profili C e D) 8 ore giornaliere (profili D2 e D4)

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Pubblici esercizi, ristorazione e turismo (Ccnl 8 febbraio 2018)
Parti stipulanti	Fipe, Angem, Legacoop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Agci Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Ugl Terziario

Indennità variabili - Vitto e alloggio

Il prezzo del vitto in atto nelle varie Province è aumentato di:

- € 0,20 a pasto dal 1° gennaio 2018;
- € 0,20 a pasto dal 1° gennaio 2019;
- € 0,20 a pasto dal 1° gennaio 2020;
- € 0,20 a pasto dal 1° gennaio 2021.

Il lavoratore che non voglia usufruire del servizio per l'anno successivo lo deve comunicare entro il mese di dicembre precedente.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	31/12/2021
<i>Prossime variazioni programmate</i>	1/3/2021 Minimi retributivi
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	172
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett. (44 h/sett. per il personale non impiegatizio degli stabilimenti balneari), distribuite su 5 giornate e mezza (su 6 giornate per gli stabilimenti balneari)

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Tessili e affini PMI (verbale di accordo 24 gennaio 2020)
Parti stipulanti	Uniontessile-Confapi e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Minimi tabellari

Abbigliamento e tessili

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Indennità di funzione
8	2.261,63	51,65
7	2.135,16	-
6	2.003,22	-
5	1.877,34	-
4	1.776,86	-
3 BIS	1.736,28	-
3	1.695,75	-
2 Bis	1.645,76	-
2	1.602,23	-
1	1.265,69	-

Apprendisti professionalizzanti dal 1° aprile 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	1.265,68
	13	36	1.602,23
2 Bis	1	12	1.265,69
	13	36	1.645,76
3	1	11	1.265,69
	12	22	1.602,23
	23	36	1.695,75
3 Bis	1	11	1.265,69
	12	22	1.602,23
	23	36	1.736,28
4	1	11	1.602,23
	12	22	1.695,75
	23	36	1.776,86
5	1	11	1.695,75
	12	22	1.776,86
	23	36	1.877,34

Le modifiche agli istituti contrattuali

6	1	10	1.776,86
	11	20	1.877,34
	21	36	2.003,22
7	1	10	1.877,34
	11	20	2.003,22
	21	36	2.135,16
8	1	10	2.003,22
	11	20	2.135,16
	21	36	2.261,63

Apprendisti professionalizzanti dal 1° dicembre 2016

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	1.265,69
	13	36	1.602,23
2B	1	12	1.265,68
	13	36	1.645,76
3B	1	12	1.265,68
	13	24	1.602,23
	25	36	1.736,28
3	1	12	1.265,69
	13	24	1.602,23
	25	36	1.695,75
4	1	12	1.602,23
	13	24	1.695,75
	25	36	1.776,86
5	1	12	1.695,75
	13	24	1.776,86
	25	36	1.877,34
6	1	12	1.776,86
	13	24	1.877,34
	25	36	2.003,22
7	1	12	1.877,34
	13	24	2.003,22
	25	36	2.135,16
8	1	12	2.003,22
	13	24	2.135,16
	25	36	2.261,63

Calzature

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione minima contrattuale è pari ai seguenti importi:

Le modifiche agli istituti contrattuali

Livello	Minimo	Indennità di funzione
8	2.271,67	51,65
7	2.111,54	-
6	1.953,64	-
5	1.855,18	-
4	1.777,11	-
3 BIS	1.736,28	-
3	1.695,97	-
2 B	1.645,82	-
2	1.602,41	-
1	1.265,24	-

Apprendisti professionalizzante dal 1° aprile 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	1.265,24
	13	36	1.602,41
2 Bis	1	12	1.265,24
	13	36	1.645,82
3	1	11	1.265,24
	12	22	1.602,41
	23	36	1.695,97
3 Bis	1	11	1.265,24
	12	22	1.602,41
	23	36	1.736,28
4	1	11	1.602,41
	12	22	1.695,97
	23	36	1.777,11
5	1	11	1.695,97
	12	22	1.777,11
	23	36	1.855,18
6	1	10	1.777,11
	11	20	1.855,18
	21	36	1.953,64
7	1	10	1.855,18
	11	20	1.953,64
	21	36	2.111,54
8	1	10	1.953,64
	11	20	2.111,54
	21	36	2.271,67

Apprendisti professionalizzante dal 1° dicembre 2016

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	1.265,24
	13	36	1.602,41
2B	1	12	1.265,24
	13	36	1.645,82
3B	1	12	1.265,24
	13	24	1.602,41
	25	36	1.736,28
3	1	12	1.265,24
	13	24	1.602,41
	25	36	1.695,97
4	1	12	1.602,41
	13	24	1.695,97
	25	36	1.777,11
5	1	12	1.695,97
	13	24	1.777,11
	25	36	1.855,18
6	1	12	1.777,11
	13	24	1.855,18
	25	36	1.953,64
7	1	12	1.855,18
	13	24	1.953,64
	25	36	2.111,54
8	1	12	1.953,64
	13	24	2.111,54
	25	36	2.271,67

Giocattoli

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione minima contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	EDR	Indennità di funzione
7Q	2.222,84	10,33	82,63
7	2.222,84	10,33	-
6	2.056,54	10,33	-
5	1.953,80	10,33	-
4 Super	1.844,98	10,33	-
4	1.795,47	10,33	-
3	1.715,60	10,33	-
2	1.621,16	10,33	-
1	1.280,90	10,33	-

Apprendisti professionalizzanti dal 1° dicembre 2016

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	1.280,90
	13	36	1.621,16
3	1	11	1.280,90
	12	22	1.621,16
	23	36	1.715,60
4	1	11	1.621,16
	12	22	1.715,60
	23	36	1.795,47
4S	1	11	1.715,60
	12	22	1.795,47
	23	36	1.844,98
5	1	11	1.795,47
	12	22	1.844,98
	23	36	1.953,80
6	1	10	1.844,98
	11	20	1.953,80
	21	36	2.056,54
7	1	10	1.953,80
	11	20	2.056,54
	21	36	2.222,84

Pelli e cuoio

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione minima contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Indennità di funzione
6 Quadro	2.161,60	51,65
6	2.161,60	-
5	1.961,66	-
4 Super	1.832,60	-
4	1.777,99	-
3	1.707,45	-
2	1.615,26	-
1	1.266,52	-

Apprendisti professionalizzanti dal 1° aprile 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	1.266,52
	13	36	1.615,26

Le modifiche agli istituti contrattuali

3	1	11	1.266,52
	12	22	1.615,26
	23	36	1.707,45
4	1	11	1.615,26
	12	22	1.707,45
	23	36	1.777,99
4S	1	11	1.707,45
	12	22	1.777,99
	23	36	1.832,60
5	1	11	1.777,99
	12	22	1.832,60
	23	36	1.961,66
6	1	10	1.832,60
	11	20	1.961,66
	21	36	2.161,60

Apprendisti professionalizzanti dal 1° dicembre 2016

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	1.266,52
	13	36	1.615,26
3	1	12	1.266,52
	13	24	1.615,26
	25	36	1.707,45
4	1	12	1.615,26
	13	24	1.707,45
	25	36	1.777,99
5	1	12	1.777,99
	13	24	1.832,60
	25	36	1.961,66
6	1	12	1.832,60
	13	24	1.961,66
	25	36	2.161,60
4S	1	12	1.707,45
	13	24	1.777,99
	25	36	1.832,60

Penne, spazzole e pennelli

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione minima contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Edr	Indennità di funzione
7 Q	2.224,74	10,33	82,63

Le modifiche agli istituti contrattuali

7	2.224,74	10,33	-
6	2.038,99	10,33	-
5	1.936,11	10,33	-
4S	1.838,90	10,33	-
4	1.777,33	10,33	-
3	1.691,68	10,33	-
2	1.595,60	10,33	-
1	1.267,48	10,33	-

Apprendisti professionalizzanti dall'1/4/2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	1.267,48
	13	36	1.595,60
3	1	11	1.267,48
	12	22	1.595,60
	23	36	1.691,68
4	1	11	1.595,60
	12	22	1.691,68
	23	36	1.777,33
5	1	11	1.691,68
	12	22	1.777,33
	23	36	1.838,90
6	1	11	1.777,33
	12	22	1.838,90
	23	36	1.936,11
7	1	10	1.838,90
	11	20	1.936,11
	21	36	2.038,99
8	1	10	1.936,11
	11	20	2.038,99
	21	36	2.224,74

Apprendisti professionalizzanti dal 1° dicembre 2016

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	1.267,48
	13	36	1.595,60
3	1	12	1.267,48
	13	24	1.595,60
	25	36	1.691,68

Le modifiche agli istituti contrattuali

4	1	12	1.595,60
	13	24	1.691,68
	25	36	1.777,33
5	1	12	1.777,33
	13	24	1.838,90
	25	36	1.936,11
6	1	12	1.838,90
	13	24	1.936,11
	25	36	2.038,99
7	1	12	1.936,11
	13	24	2.038,99
	25	36	2.224,74
4s	1	12	1.691,68
	13	24	1.777,33
	25	36	1.838,90

Occhiali

A decorrere dal 1° gennaio 2021 il minimo contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Edr	Indennità di funzione
6 Quadro	2.207,83	10,33	82,63
6	2.207,83	10,33	-
5	2.016,21	10,33	-
4 Super	1.866,95	10,33	-
4	1.782,19	10,33	-
3	1.704,00	10,33	-
2	1.607,28	10,33	-
1	1.265,41	10,33	-

Apprendisti professionalizzanti dal 1° aprile 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	1.265,41
	13	36	1.607,28
3	1	11	1.265,41
	12	22	1.607,28
	23	36	1.704,00
4	1	11	1.607,28
	12	22	1.704,00
	23	36	1.782,19
4S	1	11	1.704,00
	12	22	1.782,19
	23	36	1.866,95

Le modifiche agli istituti contrattuali

5	1	11	1.782,19
	12	22	1.866,95
	23	36	2.016,21
6	1	10	1.866,95
	11	20	2.016,21
	21	36	2.207,83

Apprendisti professionalizzanti dal 1° dicembre 2016

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	12	1.265,41
	13	36	1.607,28
3	1	12	1.265,41
	13	24	1.607,28
	25	36	1.704,00
4	1	12	1.607,28
	13	24	1.704,00
	25	36	1.782,19
5	1	12	1.782,19
	13	24	1.866,95
	25	36	2.016,21
6	1	12	1.866,95
	13	24	2.016,21
	25	36	2.207,83
4S	1	12	1.704,00
	13	24	1.782,19
	25	36	1.866,95

Previdenza complementare

A decorrere dal 1° gennaio 2021 le aliquote contributive a carico dell'azienda vengono incrementate dello 0,10%

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/3/2023
Prossime variazioni programmate	1/6/2021 Elemento garanzia retributiva Elemento perequativo
Mensilità	13

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173 (settori Tessili e abbigliamento, Calzature, Pelli e cuoio e Occhiali) 173,33 (settori Penne e spazzole e Giocattoli) 169 (settore Calzature con orario su 39 ore) 156 per i turnisti 6x6, per le ore fino alla 40^a settimanale
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Trasporto a fune (Ccnl 6 giugno 2019)
Parti stipulanti	Anef e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Savt

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione
1SQ	1.928,71	528,67	118,79
1S	1.928,71	528,67	-
1Q	1.791,05	526,67	118,79
1	1.791,05	526,67	-
2	1.616,78	522,84	-
3	1.469,48	520,34	-
4	1.331,59	517,73	-
5	1.194,20	515,65	-
6	1.102,36	514,67	-
7	918,68	511,21	-

Apprendisti professionalizzanti dal 1° maggio 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	12	1.542,97
	13	24	1.639,40
	25	36	1.832,27
1S	1	12	1.542,97
	13	24	1.639,40
	25	36	1.832,27
2	1	12	1.293,42
	13	24	1.374,26
	25	36	1.535,94
3	1	12	1.175,58
	13	24	1.249,06
	25	36	1.396,01
4	1	10	1.065,27
	11	26	1.131,85
	27	36	1.265,01
5	1	6	955,36
	7	18	1.015,07
	19	36	1.134,49

Le modifiche agli istituti contrattuali

6	1	6	881,89
	7	18	937,01
	19	36	1.047,24

Apprendisti professionalizzanti dal 1° maggio 2019

Livello	Da mese	A mese	Minimo
5	1	6	955,36
	7	18	1.015,07
	19	24	1.134,49
6	1	6	881,89
	7	18	937,01
	19	24	1.047,24

Welfare contrattuale

A decorrere dal 1° gennaio 2020, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di *welfare*, del valore di 100 euro annui, elevato a 110 euro per coloro che decideranno di destinare l'intera somma (e non solo parte di essa) a Fondi istituzionali di previdenza complementare negoziale. Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori che, superato il periodo di prova, saranno stati assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno precedente a quello di riferimento:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato o stagionale.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata.

Per i lavoratori a tempo determinato o in aspettativa non retribuita i suddetti valori sono riproporzionabili per i soli mesi di effettivo lavoro in ogni anno di riferimento (dal 1° gennaio al 31 dicembre). I valori erogati sono comprensivi di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda. Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi, le parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Le aziende si confronteranno con la Rsu per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare,

Le modifiche agli istituti contrattuali

privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare (anche singolarmente) i suddetti valori, di anno in anno, a Fondi di previdenza complementare negoziale, secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda in tal caso non può superare i 110 euro annui.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	30/4/2022
Prossime variazioni programmate	1/12/2021 Minimi retributivi
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ccnl	Vetro, lampade e <i>display</i> industria (verbale di accordo 11 aprile 2019)
Parti stipulanti	Assovetro e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Minimi tabellari

Settori meccanizzati (prime lavorazioni del vetro)

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimi	lpo	Ear	Edr confederale
A2	2.520,69	59,41	60,00	10,33
A1	2.520,69	-	60,00	10,33
B2	2.301,60	57,61	-	10,33
B1	2.301,60	-	-	10,33
C2	2.077,55	39,64	-	10,33
C1	2.077,55	-	-	10,33
D3	1.844,92	181,68	-	10,33
D2	1.844,92	131,31	-	10,33
D1	1.844,92	-	-	10,33
E3	1.624,87	166,04	-	10,33
E2	1.624,87	129,55	-	10,33
E1	1.624,87	-	-	10,33
F1	1.507,78	-	-	10,33

Apprendistato professionalizzante dal 1° marzo 2017

Livello	Da mese	A mese	Minimo
C1	1	18	1.844,92
	19	36	1.844,92
C2	1	18	1.844,92
	19	36	2.077,55
D1	1	18	1.624,87
	19	36	1.624,87
D2	1	18	1.624,87
	19	36	1.844,92
D3	1	36	1.844,92
	19	36	1.844,92
E1	1	36	1.507,78
E2	1	18	1.507,78
	19	36	1.624,87
E3	1	36	1.624,87

Le modifiche agli istituti contrattuali

Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro e mosaico vetroso)

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo	Indennità di contingenza	Superminimo	Ear	Edr confederale
8 A	2.047,85	532,25	-	60,00	10,33
8	1.988,58	532,11	-	60,00	10,33
7	1.773,48	528,14	-	-	10,33
6 A	1.593,65	523,53	-	-	10,33
6	1.555,27	522,29	-	-	10,33
5 A	1.504,85	521,76	-	-	10,33
5	1.454,47	521,76	-	-	10,33
4	1.326,06	518,86	-	-	10,33
3	1.237,30	517,12	-	-	10,33
2	1.109,93	514,04	-	-	10,33
1	990,00	512,61	5,16	-	10,33

Apprendistato professionalizzante dal 1° marzo 2017

Livello	Da mese	A mese	Minimo
2	1	36	990,00
3	1	18	990,00
	19	36	1.109,93
4	1	18	1.109,93
	19	36	1.237,30
5	1	18	1.237,30
	19	36	1.326,06
6A	1	18	1.504,85
	19	36	1.555,27
7	1	18	1.555,27
	19	36	1.593,65

Settori lampade e display

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimo	Indennità di contingenza	Ear	Edr confederale
A	2.024,17	531,73	60,00	10,33
B	1.823,12	530,32	-	10,33
C	1.646,56	526,74	-	10,33
D	1.479,44	521,23	-	10,33

Le modifiche agli istituti contrattuali

E	1.419,45	521,23	-	10,33
F	1.316,52	518,46	-	10,33
G	1.198,38	516,48	-	10,33
H	1.131,40	514,95	-	10,33
I	1.095,78	514,95	-	10,33
L	955,96	512,27	-	10,33

Apprendistato professionalizzante dal 1° marzo 2017

Livello	Da mese	A mese	Minimo
C	1	18	1.419,45
	19	36	1.479,44
D	1	18	1.316,52
	19	36	1.419,45
E	1	18	1.198,38
	19	36	1.316,52
F	1	18	1.131,40
	19	36	1.198,38
G	1	18	1.095,78
	19	36	1.131,40
H	1	18	955,96
	19	36	1.095,78
I	1	36	955,96

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2022
Prossime variazioni programmate	1/6/2021 Minimi retributivi (settori a soffio)
Mensilità	13
Divisore giornaliero	25
Divisore orario	173,33
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Ortofrutticoli e agrumari

Data accordo	Ipotesi di accordo 20 novembre 2020		
Parti stipulanti	Fruitimprese e Flai-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs		
Decorrenza	1° gennaio 2020	Scadenza	31 dicembre 2023

PARTE NORMATIVA

Articolo 3 - Decorrenza, durata, procedure di rinnovo

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2020 e avrà vigore fino al 31 dicembre 2023; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

Il negoziato per il rinnovo avrà inizio almeno 3 mesi prima della scadenza del contratto. Entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta di rinnovo la parte ricevente convocherà apposito incontro per l'avvio del confronto. Durante tale periodo e per il mese successivo le parti contraenti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Articolo 17 - Molestie sessuali, mobbing e violenza di genere

Il diritto all'eguaglianza dinanzi alla Legge e alla tutela contro la discriminazione per tutti gli individui costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, nei patti delle Nazioni Unite relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali della Comunità Europea. Relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco, in cui ciascuno è tenuto a rispettare la dignità e la personalità dell'altro e in cui ciascuno ha diritto ad essere rispettato nella propria dignità e personalità, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità della persona di cui l'organizzazione aziendale è tenuta a farsi carico, promuovendo le iniziative opportune a vietare e contrastare le azioni lesive di tali diritti.

Le parti convengono che le molestie sessuali sono una lesione dei diritti individuali e una forma di discriminazione e ricatto nell'attività lavorativa che lede la dignità della persona. Convengono, quindi, sull'esigenza di salvaguardare nei luoghi di lavoro la dignità della persona e, per questo, si attiveranno perché siano evitati comportamenti importuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

A tal fine, le Commissioni di pari opportunità potranno promuovere e organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno, fornendo alle aziende del settore le necessarie indicazioni, anche attraverso l'individuazione di un codice di comportamento.

Le parti convengono che costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento, verbale o di altro tipo, riconducibile a molestie, molestie sessuali, discriminazioni e *mobbing*.

A) Molestie, discriminazioni

Le molestie riferite al sesso di una persona e le molestie sessuali sono lesive dell'integrità della persona e contrarie al principio di non discriminazione. Le parti assumono le definizioni indicate dalla Direttiva Europea 2002/73:

- discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga;
- discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri, possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;
- molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Fermi restando l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molesto e discriminatorio, il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale, a denunciare atti e comportamenti molesti e le eventuali, conseguenti intimidazioni e ritorsioni, la valutabilità di tali comportamenti ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, Fruitimprese si impegna a promuovere presso le proprie associate iniziative di informazione e formazione atte a diffondere e sviluppare una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Iniziative di informazione, formazione e prevenzione saranno concordate tra le parti a livello aziendale e regionale.

B) Mobbing

Si identificano come *mobbing* atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, aventi come fine la destabilizzazione psicologica di chi li subisce e che comportano degrado delle condizioni di lavoro che possono compromettere la salute, la professionalità, la dignità del lavoratore nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento. Tali atti, atteggiamenti, comportamenti, miranti a discriminare, screditare, danneggiare il lavoratore nella propria carriera e *status*, da chiunque perpetrati, superiori, pari-grado, inferiori e datori di lavoro, sono da considerare violenze morali e persecuzioni psicologiche vietate e tali da rendere illegittime le variazioni delle condizioni di lavoro da esse originate.

In riferimento anche alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, le parti riconoscono la necessità di promuovere adeguate e opportune iniziative al fine di monitorare, contrastare, prevenire situazioni che sempre più spesso hanno gravi conseguenze sulla salute fisica e mentale del lavoratore, nonché per migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, Fruitimprese si impegna a promuovere verso le sue associate iniziative di informazione e formazione tese a prevenire il verificarsi di fenomeni di tale genere.

Parimenti, a livello aziendale, saranno concordate con Rsu e Rls campagne di informazione per tutti i lavoratori e di formazione specifica per Rls per l'individuazione dei sintomi e delle cause, per la valutazione del rischio e la definizione degli interventi di prevenzione e gestione degli eventuali casi di *mobbing*.

C) Violenza di genere

Alle donne lavoratrici vittime di violenze di genere si applica quanto previsto dalle vigenti disposizioni di Legge ex [articolo 24](#), D.Lgs. 80/2015.

Il congedo dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo di massimo 6 mesi può essere usufruito dalla lavoratrice, oltre che su base giornaliera, anche su base oraria nell'arco temporale di 3 anni.

Il predetto congedo può essere fruito anche dalle lavoratrici assunte a tempo determinato entro il termine finale apposto al contratto di lavoro.

Articolo 18 - Promozione della tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori

Fermo restando quanto già disposto dalle Leggi vigenti in materia, al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, le Rsu/Rsa, o in mancanza, le organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente Ccnl possono promuovere, ai sensi dell'[articolo 9](#), L. 300/1970, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. L'azienda favorisce ogni iniziativa tendente alla tutela della salute e alla prevenzione degli infortuni dei lavoratori nel pieno rispetto della normativa vigente, con particolare riferimento al D.Lgs. 81/2008, [articolo 15](#), comma 2 e all'[articolo 28](#), commi 1 e 1-bis, relativamente ai rischi afferenti allo *stress* del lavoro-correlato.

Il personale adibito a eventuali lavorazioni nocive individuate dalla normativa dovrà essere sottoposto alle visite periodiche, così come definito dalle attuali Leggi vigenti.

L'azienda dovrà fornire ai dipendenti addetti a tali lavori indumenti, strumenti e DPI atti a ridurre gli effetti della nocività.

Due delle 12 ore annue retribuite di assemblea di cui all'articolo 14 potranno essere destinate all'informazione dei lavoratori sulle tematiche ambientali per la prevenzione dei rischi e la tutela della salute, prevedendo anche la presenza di rappresentanti esterni delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente Ccnl.

Per i lavoratori dipendenti da aziende che occupano normalmente meno di 16 addetti, dette tematiche saranno affrontate da Rsu/Rsa, Rls o rappresentanti sindacali territoriali, all'interno delle 2 ore di assemblea previste dall'articolo 14 potranno essere destinate all'informazione dei lavoratori sulle tematiche ambientali per la prevenzione dei rischi e la tutela della salute, prevedendo anche la presenza dei rappresentanti esterni delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente Ccnl. Per i lavoratori dipendenti da aziende che occupano normalmente meno di 16 addetti, dette tematiche saranno affrontate da Rsu/Rsa, Rls o rappresentanti sindacali territoriali, all'interno delle 2 ore di assemblea previste dall'articolo 14.

Articolo 28 - Classificazione

Sesto livello super

A questo livello appartengono i lavoratori stagionali che:

1. abbiano prestato per almeno 5 anni civili (1° gennaio-31 dicembre) consecutivi, presso la stessa azienda, attività lavorativa annuale, in uno o più periodi, e per non meno di 40 mesi di assunzione (anche frazionati);

2. abbiano svolto nell'indicato periodo una polivalenza di funzioni (per polivalenza si intende almeno 2 funzioni), che si concreta con lo svolgimento né occasionale, né saltuario, di più mansioni previste nella declaratoria del VI livello;
3. una volta maturate le condizioni di accesso di cui ai punti 1 e 2, al fine del mantenimento della qualifica, il prestatore di lavoro, nell'anno civile (1° gennaio-31 dicembre) precedente la nuova assunzione, dovrà comunque poter vantare un rapporto di lavoro con la stessa azienda di almeno 6 mesi di assunzione prestati anche in uno o più periodi;
4. tutti i lavoratori che alla data del 31 dicembre 2001 hanno maturato i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° gennaio 2002, e casi tutti i lavoratori che alla data del 31 dicembre di ogni anno raggiungono i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° gennaio successivo.

Articolo 34 - Disciplina del rapporto a tempo indeterminato a prestazione ridotta e part-time verticale

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

~~Il lavoratore può rinunciare a tale passaggio automatico in forma scritta.~~

Per ogni anno successivo detti lavoratori avranno diritto, salvo casi eccezionali, a una garanzia di occupazione minima annua, pari a complessivi 6 mesi di attività aziendale, anche se svolta in maniera discontinua e comunque a un numero di giornate non inferiori a quelle che saranno richieste ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

In occasione di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato *part-time* verticale, le aziende faranno ricorso prioritariamente, ancorché non esclusivo e totale e compatibilmente con le diverse professionalità che si renderanno necessarie, al personale che abbia già operato o che operi con contratto a termine presso le singole unità e che in caso di instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato *full-time*, sarà fatto prioritario ricorso al personale in forza con contratto *part-time* verticale.

Articolo 35 – Riassunzione

I lavoratori stagionali assunti ai sensi degli articoli 32 e 33 del presente Ccnl e con le modalità di cui agli articoli in materia di assunzione, saranno riassunti nelle medesime aziende per l'esecuzione negli stessi periodi delle stesse lavorazioni o di quelle che le abbiano sostituite.

Se si dovessero verificare variazioni strutturali delle lavorazioni che comportino una modifica dei periodi di prestazione lavorativa si dovrà procedere a consultazione sindacale con le Rsu/Rsa e/o OO.SS. territorialmente competenti.

Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori invieranno comunicazione entro 45 giorni dall'ultimo licenziamento all'azienda. L'azienda inserirà nel contratto di assunzione individuale del lavoratore l'informativa relativa al diritto di riassunzione e alle modalità di esercizio dello stesso. ~~L'azienda esporrà in bacheca, nelle più comuni lingue, l'avviso della fornitura del modello con cui il lavoratore potrà esercitare la riassunzione e ne consegnerà copia l'ultimo giorno lavorativo.~~

Alla ripresa della stagione il datore di lavoro contatterà il lavoratore, che abbia tempestivamente esercitato il diritto di precedenza, telefonicamente o con modalità telematica (telegramma, *whatsapp*, *sms*, *e-mail*, Pec, etc.) per

avere la manifesta volontà di questi di riprendere servizio. Nel caso di mancata risposta, il datore che non abbia prova documentale dell'invito dovrà rinnovare la comunicazione mediante l'invio di un telegramma all'ultimo indirizzo formalmente indicato dal lavoratore.

La mancata presenza al lavoro, salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute, comporterà la perdita del diritto di precedenza nella riassunzione.

Qualora le aziende abbiano necessità di un numero di lavoratori inferiore rispetto alle domande di riassunzione presentate, assumeranno prioritariamente secondo i seguenti criteri:

- disponibilità entro le 24 ore successive al preavviso di tre giorni dall'inizio dei lavori salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute;
- professionalità;
- anzianità di servizio;
- carichi familiari.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'[articolo 25](#), L. 223/1991, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatoci da assumere.

Articolo 48 - Orario di lavoro e lavoro a turni

L'orario normale di lavoro effettivo è fissato in 40 ore settimanali e viene distribuito in 5 giorni dal lunedì al venerdì, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 71 e 72 del presente Ccnl, resta inteso che il lavoro svolto il sabato pomeriggio e la domenica è sempre considerato straordinario.

Eventuali eccezioni alla sopraindicata distribuzione saranno contrattate dalle Rsa/Rsu o OO.SS. territoriali in sede aziendale per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive e distributive. Nel caso di mancato raggiungimento delle 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì, l'orario normale sarà esteso anche alla mattina del sabato per un massimo di 4 ore lavorative.

È, in ogni caso, considerato lavoro straordinario feriale quello prestato oltre le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.

Resta inteso che, qualora l'orario effettuato settimanalmente non superi le 40 ore, la retribuzione delle ore prestate non potrà essere inferiore a quella ordinaria, comprensiva quindi dell'indennità del 34,45% (ex articolo 72, Ccnl) e Tfr.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continua; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi sia all'interno sia all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

La durata del lavoro giornaliero non può superare le 10 ore e non può essere suddivisa in più di 2 periodi. Il personale ha diritto, nella giornata, a un riposo intermedio di durata non inferiore a un'ora e non superiore a 2 ore.

Oltre al normale intervallo per il pranzo i lavoratori hanno diritto, in caso di superamento delle 8 ore di lavoro giornaliero, a un'ulteriore pausa le cui modalità saranno definite dalla contrattazione di bacino. I lavoratori turnisti hanno diritto a mezz'ora di pausa retribuita.

Per turnista si intende chi presta la propria attività in un sistema di orario che prevede 3 turni avvicendati nell'arco di 24 ore. Le ore di lavoro notturne prestate in normali turni di lavoro saranno compensate con una maggiorazione del 15% (quindici per cento). Per ore notturne si intendono quelle prestate dalle 22 alle 6 del mattino.

Dichiarazione a verbale

La formulazione del presente articolo vale quale interpretazione autentica anche per i precedenti c.c.n.l.

Articolo 57 - Permessi in caso di decesso o di documentata grave infermità

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a 3 giorni complessivi di permesso retribuito e 2 di permesso non retribuito ad evento in caso di decesso del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

In applicazione della legislazione vigente, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a 3 giorni complessivi di permesso retribuito e 2 di permesso non retribuito 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 anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per ottenere il permesso, che deve essere utilizzato entro i 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità e nella cui durata non sono computati i giorni festivi e non lavorativi, il richiedente deve comunicare al datore l'evento che giustifica la concessione del permesso e i giorni in cui sarà utilizzato.

Nel caso di grave infermità o di decesso dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a 3 giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, dal decesso o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'[articolo 33](#), L. 104/1992, e successive modificazioni. La contrattazione di secondo livello, come definito dall'articolo 2 del presente Ccnl, può regolamentare forme di convertibilità degli straordinari, indennità di varia natura e premi di produzione in ore di permessi per assistere familiari non autosufficienti. Tale convertibilità deve essere richiesta dal lavoratore.

Articolo 66 - Formazione continua

In virtù del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità e della sicurezza del lavoro, dei prodotti e dei processi, nonché della crescita individuale e collettiva dei lavoratori, le parti si impegnano a rispettare il diritto dei lavoratori a "*proseguire i percorsi formativi per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenza e competenza professionali*" ([articolo 6](#), L. 53/2000) e a promuovere programmi e percorsi formativi in tutte le aziende del settore, sia per i lavoratori a tempo indeterminato sia per quelli a tempo determinato.

In sede di bacino vanno definite specifiche quote d'orario di lavoro retribuite dedicate alla formazione continua e permanente dei lavoratori, la quale sarà oggetto di studio e programmazione delle parti, anche attraverso l'utilizzo di risorse appositamente previste.

Le sopra indicate quote di orario possono essere definite anche a livello aziendale, con il coinvolgimento delle Rsa/Rsu o OO.SS. territoriali firmatarie del presente Ccnl.

Gli accordi di bacino e aziendali sono alternativi.

Allegato 8

VERBALE DI ACCORDO SUL RAPPRESENTANTE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

Articolo 2 - Permessi retribuiti

Al Rappresentante della sicurezza, per l'assolvimento delle sue funzioni, verranno concessi i permessi retribuiti di seguito specificati:

- a) 15 ore annue, nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti;
- b) 30 ore annue per ciascun rappresentante, nelle aziende, o nelle unità produttive, che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- c) 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.

È escluso l'utilizzo dei permessi retribuiti per le consultazioni di cui ai punti b), c), d), dell'[articolo 19](#), comma 1, D.Lgs. 626/1994, per le ispezioni di cui al punto i) dello stesso articolo, nonché per la riunione periodica di cui all'[articolo 11](#) del citato Decreto.

Refettorio

Salvo quanto disposto dalla vigente legislazione per i lavori all'aperto che hanno specifica disciplina, le aziende, per la refezione, devono avere uno o più ambienti destinati a uso di refettorio, muniti di sedili e tavoli.

I refettori devono essere ben illuminati, aerati e riscaldati nella stagione fredda. Il pavimento non deve essere polveroso e le pareti devono essere intonacate e imbiancate.

Istituzione della banca delle ore solidali

Anche ai sensi dell'[articolo 24](#), D.Lgs. 151/2015, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i permessi retribuiti e le ferie non utilizzate eccedenti quelle maturande nell'anno in corso.

A questo fine può essere istituita presso ciascuna azienda una "banca delle ore solidali".

La cessione potrà essere al massimo di giorni 10 complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque il periodo minimo di 4 settimane di ferie annuali, come previsto dall'[articolo 10](#), D.Lgs. 66/2003. Lo strumento delle ferie solidali può essere utilizzato:

- a) dai lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere i figli minori, il coniuge o il convivente che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti;
- b) per sé stessi, in quanto affetti da grave malattia oncologica.

Ai fini dell'attuazione dell'istituto, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità possono avanzare la richiesta, reiterabile per non più di 2 volte, di utilizzo di "ferie solidali", per un massimo di 30 giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità, rilasciata esclusivamente da struttura sanitaria pubblica.

L'impresa, ricevuta la richiesta, rende nota al personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma rigorosamente anonima, di "ferie solidali" e invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta, con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere.

Adeguamento normativo

Le parti, in sede di stesura del nuovo testo contrattuale, convengono di verificare se vi è necessità di adeguare il testo novellato, in conseguenza di eventuali sopravvenute prescrizioni normative che ne possano rendere inapplicabili alcune sue previsioni.

PARTE ECONOMICA

Si è convenuto che l'incremento salariale, per il quadriennio 2020/2023, è di 68 euro, a regime, al VI livello. Lo stesso aumento percentuale sarà applicato agli altri livelli. L'incremento retributivo sarà erogato nel seguente modo:

- 1° dicembre 2020: 10 euro;
- 1° dicembre 2021: 20 euro;
- 1° dicembre 2022: 20 euro;
- 1° dicembre 2023: 18 euro.

Tabelle retributive dipendenti a tempo indeterminato delle aziende ortofrutticole e agrumarie

Livelli	Attuale	Dicembre 2020	Dicembre 2021	Dicembre 2022	Dicembre 2023	A regime
Q	2.137,37	14,98	29,97	29,97	26,97	101,88
1°	2.039,51	14,30	28,59	28,59	25,73	97,22
2°	1.802,14	12,63	25,27	25,27	22,74	85,90
3°	1.723,25	12,08	24,16	24,16	21,74	82,14
4°	1.560,74	10,94	21,88	21,88	19,69	74,40
5°	1.493,52	10,47	20,94	20,94	18,85	71,19
6° super	1.461,64	10,25	20,49	20,49	18,44	69,67
6°	1.426,53	10,00	20,00	20,00	18,00	68,00
7°	1.371,90	9,62	19,23	19,23	17,31	65,40



GUIDA PRATICA PREVIDENZIALE

Direzione scientifica: Antonello Orlando e Cristian Valsiglio



La rivista bimestrale di gestione delle problematiche previdenziali e contributive che offre strumenti operativi a supporto dell'attività di consulenza di natura previdenziale con particolare focus sulla strategia pensionistica. La rivista è strutturata in rubriche periodiche che tendono a fornire approfondimenti in tema di previdenza pubblica e privata analizzando sia gli aspetti delle prestazioni previdenziali e assistenziali sia gli aspetti contributivi che vengono curati dai datori di lavoro e dai liberi professionisti.

OFFERTA LANCIO valida fino al 28/02/21
€ 78,00 + IVA 4% (anziché € 130,00 + IVA 4%)
Offerta non cumulabile con sconti Privilege ed altre iniziative in corso, valida solo per nuove attivazioni. Rinnovo automatico a prezzo di listino.

ACQUISTA ORA

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

I rinnovi contrattuali del mese di gennaio

a cura della Redazione

Ccnl	Agricoltura cooperative (3 agosto 2016)		
Parti stipulanti	Agci-Agrital, Fedagripeasca-Confcooperative, Legacoop agroalimentare e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil		
Data accordo	Verbale di accordo 18 dicembre 2020	Decorrenza e scadenza	1° gennaio 2020 31 dicembre 2023
In data 18 dicembre 2020 è stato siglato il verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl Agricoltura cooperative.			
Ferie solidali Ai sensi dell'articolo 24, D.Lgs. 151/2015, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie maturate ad altri lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro. La cessione potrà essere al massimo di giorni 10 complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque il periodo minimo di 4 settimane di ferie annuali, come previsto dall'articolo 10, D.Lgs. 66/2003. Permessi per l'assistenza dei genitori Il lavoratore può usufruire di 8 ore annue di permesso retribuito all'anno, frazionabili, per assistenza ai genitori anziani di età pari o superiore a 75 anni, nell'ipotesi di ricovero e/o dimissioni da strutture socio-sanitarie e/o di <i>day hospital</i>, nonché per effettuare visite mediche specialistiche. Tali permessi non sono fruibili dai lavoratori già destinatari dei permessi ex L. 104/1992 per l'assistenza al medesimo soggetto. Per la fruizione di tali permessi il lavoratore presenterà alla cooperativa idonea documentazione non appena ne abbia disponibilità e, comunque, con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo comprovate ragioni di urgenza. Minimi retributivi Sono previsti aumenti dei minimi retributivi con decorrenza dicembre 2020, dicembre 2021, ottobre 2022 e novembre 2023.			

Ccnl	Alimentari industria (13 luglio 2020)
Parti stipulanti	Unaitalia
Data accordo	Verbale di accordo 2 dicembre 2020 Accordo di rinnovo 31 luglio 2020
In data 21 dicembre 2020 il rinnovo 31 luglio 2020 è stato siglato anche da Unaitalia per il settore delle carni avicole e delle uova.	

Ccnl	Igiene ambientale - Aziende municipalizzate (10 luglio 2016)
Parti stipulanti	Utilitalia, Legacoop produzione e servizi, Agci servizi, Confcooperative, Fise Assoambiente e Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Fiadel
Data accordo	Accordo 17 dicembre 2020
In data 17 dicembre 2020 è stato siglato l'accordo relativo alla gestione, durante l'emergenza sanitaria, del regolamento relativo alla elezione delle Rsu nelle imprese esercenti servizi ambientali con più di 15 lavoratori dipendenti. Le Rsu decadono con effetto dal 31 dicembre 2020. Le segreterie nazionali delle OO.SS. attiveranno la procedura di rinnovo delle Rsu/RIssa a livello nazionale (<i>election day</i>) entro e non oltre il mese di giugno 2021 e la titolarità della contrattazione per le materie riservate dal Ccnl Servizi ambientali verrà esercitata dalle OO.SS stipulanti (Fp-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Fiadel). Alle stesse organizzazioni spetteranno i permessi sindacali previsti per le Rsu dall'articolo 57, lettera b), Ccnl 10 luglio 2016, per le materie e in proporzione del rispettivo indice di rappresentatività aziendale al 1° gennaio 2021 e nella misura di 6/12 di quanto spettante per l'anno 2021. Fino alla data del 31 dicembre 2020 continuano, in via eccezionale, a essere riconosciute alle Rsu non ancora rinnovate la titolarità e le prerogative sindacali previste dal Ccnl in favore delle Rsu.	

Ccnl	Lavanderie industriali (13 luglio 2016)		
Parti stipulanti	Assosistema Confindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil		
Data accordo	Ipotesi di rinnovo 5 gennaio 2021	Decorrenza e scadenza	1° aprile 2019 31 dicembre 2022
In data 5 gennaio 2021 Assosistema Confindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil hanno sottoscritto l'ipotesi di rinnovo del Ccnl per il personale dipendente delle lavanderie industriali. Periodo di prova Il periodo di prova previsto per tutti i lavoratori dipendenti inquadrati nelle aree professionali B1 (base) e B2 (centrato) è pari a 2 mesi, compresi gli operai. Contratto a tempo determinato Il periodo di affiancamento, in caso di sostituzione, diviene, da 30 giorni, pari a 60 giorni. Trattamento economico minimo (Tem) Il Tem è composto dalla retribuzione di modulo così come definita nell'articolo 56, Ccnl, e determinata per ogni livello dell'inquadramento contrattuale nelle tabelle di cui all'allegato 1 al Ccnl e dagli aumenti periodici di anzianità (articolo 60). L'aumento salariale, riparametrato all'area qualificata livello base (B1), è convenuto in 63 euro suddivisi nelle seguenti <i>tranche</i> contrattuali: • 25 euro (marzo 2021);			

- 25 euro (marzo 2022);
- 13 euro (agosto 2022).

Stante la situazione di crisi derivante dalla pandemia da COVID-19, le parti convengono che le *tranche* per le lavanderie industriali che abbiano avuto nell'anno 2019 un'incidenza del fatturato derivante per almeno il 60% dal settore turistico-alberghiero e della ristorazione, verranno erogate nella seguente modalità:

- 20 euro (settembre 2021);
- 15 euro (marzo 2022);
- 15 euro (agosto 2022);
- 31 euro (dicembre 2022).

Tali aziende dovranno sottoscrivere apposito verbale d'accordo, entro il mese di febbraio 2021, con la propria Rsu/Rsa, ovvero, laddove non esistente, con le organizzazioni territoriali sindacali firmatarie del presente contratto, dove verrà indicato il valore dell'incidenza del fatturato derivante da strutture turistico-ricettive e ristorative sul totale del fatturato.

Copia del predetto verbale dovrà essere inviato a Ebli.



The banner features a red border and a white background with abstract geometric shapes in yellow and pink. At the top right, a red box contains the text "Convegni di aggiornamento". The Euroconference logo, consisting of a stylized 'e' and 'c' followed by the text "Euroconference" and "Centro Studi Lavoro e Previdenza", is in the top left. The main title "Convegno di mezza giornata" is in orange, followed by "LEGGE DI BILANCIO 2021 E NOVITÀ DI INIZIO ANNO" in large red letters. Below this, a calendar icon indicates dates "21 gennaio 2021" and "29 gennaio 2021", and a clock icon shows the time "14.30 - 17.30". A red button at the bottom center says "ACCEDI AL SITO".

Convegni di aggiornamento

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Convegno di mezza giornata
**LEGGE DI BILANCIO 2021
E NOVITÀ DI INIZIO ANNO**

21 gennaio 2021
29 gennaio 2021

14.30 - 17.30

ACCEDI AL SITO

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

I chiarimenti dell'INL in materia di orario di lavoro nel settore vigilanza privata

di Francesco Bosetti – consulente del lavoro

L'INL, con la [nota n. 1062/2020](#), ha chiarito che l'esclusione del settore della vigilanza privata dall'ambito di applicazione della disciplina dell'orario di lavoro sancita dal D.Lgs. 66/2003 si estende anche per il regime sanzionatorio previsto dall'[articolo 18-bis](#) del medesimo Decreto, fermo restando il rispetto da parte del datore di lavoro degli obblighi che in tale materia trovano la propria fonte esclusiva nella contrattazione collettiva.

La disciplina dell'orario di lavoro

Nel nostro ordinamento la disciplina dell'orario di lavoro è regolamentata dal D.Lgs. 66/2003, nel quale sono coordinate in un unico testo normativo le disposizioni in materia di ferie, festività, pause, riposi giornalieri, orario notturno, lavoro straordinario; tale normativa si applica alla generalità dei lavoratori subordinati del settore pubblico e privato, prevedendo, tuttavia, delle eccezioni per particolari settori di attività.

Come stabilito dall'[articolo 2](#), comma 3 D.Lgs. 66/2003, la disciplina dell'orario di lavoro contenuta nel Decreto in esame non si applica:

- al personale della scuola (D.Lgs. 297/1994);
- al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali;
- agli addetti ai servizi di vigilanza privata.

Per quest'ultimi, la previsione di una deroga alla disciplina generale sull'orario di lavoro deriva dalla particolare attività svolta in tale settore, in cui l'organizzazione dei turni di lavoro è condizionata dalla necessità di garantire la continuità nei servizi di tutela del patrimonio pubblico e privato e di assicurare servizi caratterizzati da straordinarietà non programmabili, al fine di evitare pericoli e danni ai beni da vigilare.

A tale proposito l'INL, con la nota n. 1062/2020, ha fornito importanti chiarimenti in merito:

- all’ambito di applicazione del principio secondo cui l’organizzazione dell’orario di lavoro del settore della vigilanza privata trova la propria regolamentazione esclusivamente nella fonte contrattuale, diretta conseguenza dalla non applicabilità della disciplina prevista dal D.Lgs. 66/2003;
- ai riflessi di tale esclusione nell’applicazione dell’apparto sanzionatorio previsto dall’[articolo 18-bis](#) del Decreto medesimo, il quale prevede l’applicazione di una sanzione amministrativa da 100 euro a 750 euro in caso di violazione delle disposizioni sulla durata media dell’orario di lavoro.

Prima di analizzare la nota INL sopra richiamata, è opportuno riepilogare quanto previsto dal Ccnl dell’8 aprile 2013 per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari, concentrando la nostra attenzione per la parte relativa agli addetti ai servizi di vigilanza privata.

La disciplina dell’orario di lavoro nel Ccnl vigilanza privata e servizi fiduciari

Nel Ccnl vigilanza privata e servizi fiduciari, sottoscritto dal Assiv, Legaccop Servizi, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agci-Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, la disciplina dell’orario di lavoro degli addetti ai servizi di vigilanza privata è contenuta nel Titolo VIII ed è riepilogata nella tabella che segue:

Ccnl Vigilanza privata e servizi fiduciari	
Titolo VIII –Disciplina orario di lavoro addetti ai servizi di vigilanza privata	
Orario di lavoro settimanale Articolo 71	Ai fini contrattuali l’orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
Durata massima dell’orario di lavoro Articolo 71	La durata massima dell’orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di 7 giorni, calcolate come media, riferita a un periodo di mesi 12, decorrenti dal 1° gennaio di ogni anno di applicazione del Ccnl, fermo restando quanto previsto in materia di banca delle ore.
Riposo giornaliero Articolo 72	Il lavoratore ha diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore. Al lavoratore potranno essere assegnati, per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell’anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di 3 volte al mese <i>pro capite</i> ; in tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute nell’arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i 30 giorni successivi.
Riposo settimanale Articolo 73	Il dipendente ha diritto a un giorno di riposo settimanale che può anche non decorrere dalle ore 24, fermo restando che tale riposo non assorbe quello giornaliero; per il personale tecnico operativo potrà cadere in un giorno diverso dalla domenica. Per esigenze di servizio è prevista la possibilità di chiamare al lavoro il personale nei giorni di riposo settimanale; in tale ipotesi viene ridotto il periodo di riposo di 24 ore consecutive, da cumulare con il riposo giornaliero di 11 ore.
Pause Articolo 74	Qualora l’orario giornaliero ecceda il limite di 6 ore consecutive, il personale del ruolo tecnico operativo beneficia di un intervallo per pausa retribuita da fruirsi sul posto di lavoro della durata di 10 minuti, con modalità da convenirsi a livello aziendale, in

	relazione alla tipologia di servizio, e comunque in maniera da creare il minor disagio possibile al committente.
Ciclo continuo Articolo 75	Per l'attività prestata nelle giornate domenicali o in orario notturno nessuna particolare maggiorazione competerà al dipendente, in quanto tale attività, espletata ordinariamente nel ciclo continuo, caratteristico del servizio di vigilanza, trova la sua particolare remunerazione nella determinazione complessiva del trattamento economico e normativo previsto dal Ccnl.
Sistema 5+1 Articolo 76	Ai soli fini contrattuali, il limite dell'orario normale di lavoro giornaliero è di 7 ore. La settimana lavorativa si attua, per il personale tecnico-operativo, mediante la concessione di un riposo ogni 5 giorni di lavoro. In tal caso, e soltanto quando l'orario giornaliero nei 5 giorni lavorativi è quello sopra indicato, verranno concessi 7 giorni di permesso di conguaglio per ogni anno di servizio prestato sistema 5+1.
Sistema 6+1+1 Articolo 77	Il limite dell'orario normale di lavoro giornaliero è di 7 ore e 15 minuti. La settimana lavorativa si attua mediante 6 giorni di lavoro, cui seguono il giorno di riposo settimanale e il giorno di permesso. Poiché con tale sistema non si intende modificare il monte ore annuo di lavoro normale <i>pro capite</i> , la settimana lavorativa, ai fini contrattuali, si attua mediante la concessione del giorno di riposo settimanale e di un giorno di permesso dopo 6 giorni di lavoro e con orario normale giornaliero di lavoro fissato, ai fini contrattuali, in 7 ore e 15 minuti.
Flessibilità Articolo 78	Nell'ipotesi di applicazione dei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro, qualora non si pervenga al completo esaurimento dell'intero orario giornaliero di lavoro si darà luogo al recupero delle quote orarie giornaliere non lavorate nella misura massima di 2 ore giornaliere. Il recupero, inoltre, non potrà avvenire nei giorni di riposo settimanale e di permesso e dovrà essere effettuato entro e non oltre i 2 mesi successivi, nella misura massima di 2 ore giornaliere.
Lavoro straordinario Articolo 79	È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per un numero di ore annuali che, sommate all'orario normale di lavoro, non superi il limite di 48 ore ogni periodo di 7 giorni, calcolate come media, riferita a un periodo di mesi 12 decorrenti dal 1° gennaio di ogni anno di applicazione del Ccnl. Per lavoro straordinario si intende quello prestato oltre il limite di cui agli articoli 76 e 77, Ccnl a seconda dell'applicazione dei sistemi 5+1 e 6+1+1.
Banca ore Articolo 81	È istituito un conto ore individuale, nel quale confluiscono prestazioni straordinarie ulteriori, nel limite di 2 ore per ogni giorno di lavoro prestato, da cumularsi in un monte ore su base annua. In caso di opzione per il pagamento, questo sarà effettuato con la retribuzione del mese successivo mediante corresponsione della quota oraria della normale retribuzione con la maggiorazione dello straordinario, oltre la maggiorazione del 5% a titolo risarcitorio; in caso di recupero, saranno concessi permessi giornalieri da godere nel mese successivo, con esclusione dei periodi dal 10 dicembre al 10 gennaio e dal 15 luglio al 15 settembre.

La nota n. 1062/2020 dell'INL

L'INL, con la [nota n. 1062/2020](#), ha confermato che l'organizzazione dell'orario di lavoro del settore della vigilanza privata, comprensiva della disciplina delle ferie, dei riposi e delle pause di lavoro, trova la propria regolamentazione esclusivamente nella fonte contrattuale. Tale principio, chiarisce l'Ispettorato, si applica a tutti i servizi che possono essere espletati solo dagli operatori economici in possesso della licenza di cui all'[articolo 134](#), Tulp, per lo svolgimento di vigilanza e investigazione privata.

La nota n. 1062/2020 offre un'importante precisazione: i c.d. servizi di portierato non armato o di “global service”, non rientrando nella categoria individuata dalla licenza ex articolo 134, Tulp, restano soggetti alla disciplina dell'orario prevista dal D.Lgs. 66/2003 e applicata alla generalità dei datori di lavoro.

L'INL, nella nota in esame, dispone infatti che:

“non rientrano nelle attività di servizi di vigilanza e investigazione privata i c.d. servizi di portierato o di “global service”, attività liberalizzate a seguito della L. n. 340/2000, la cui individuazione è attualmente ricavata, secondo le indicazioni fornite dal Ministero dell'interno con circolare del 23 aprile 2019 attraverso “un processo ermeneutico “per differenza”, sottraendo cioè dall'insieme dei diversi servizi erogabili quelli che gli artt. 133 e 134 TULPS e i discendenti provvedimenti normativi riservano in esclusiva agli istituti di vigilanza privata ed alle guardie particolari giurate”.

L'Ispettorato chiarisce, inoltre, che l'esclusione dall'ambito di applicazione del D.Lgs. 66/2003 prevista dall'[articolo 2](#), comma 2, va confermata anche in relazione al regime sanzionatorio previsto dall'[articolo 18-bis](#), fermo restando il rispetto da parte del datore di lavoro del settore vigilanza privata degli obblighi che, in materia di orario di lavoro, trovano la propria fonte esclusiva nella contrattazione collettiva, come previsto dall'[articolo 14](#), D.Lgs. 124/2004.

In merito alla parte del Ccnl che regola i “servizi fiduciari”, l'INL ritiene che non sia possibile escludere dall'applicazione della disciplina prevista dal D.Lgs. 66/2003 i c.d. “servizi fiduciari”, in quanto tale attività non rientra in quelle espressamente menzionate dall'articolo 2, D.Lgs. 66/2003 e, pertanto, tale settore segue la disciplina dell'orario di lavoro che si applica alla generalità dei datori di lavoro.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Detassazione dei premi di risultato: l'applicazione del beneficio fiscale è rimessa alla valutazione del sostituto d'imposta

di Michele Carli - consulente del Lavoro - Marrucci & Partners

Con risposta a [interpello n. 550/2020](#), l'Agenzia delle entrate ha precisato che il sostituto d'imposta - indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla contrattazione collettiva di secondo livello - può, sotto la propria responsabilità, non applicare la c.d. detassazione del premio di risultato qualora non ritenga rispettato il "requisito dell'incrementalità" introdotto dalla Legge di Stabilità 2016.

La detassazione dei premi di risultato: cenni storici

Con la Legge di Stabilità 2009¹, all'[articolo 2](#), furono introdotte misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro per il periodo dal 1° luglio 2008 al 31 dicembre 2008. Tali misure permettevano, salvo rinuncia espressa del lavoratore, l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle relative addizionali regionali e comunali pari al 10% nel limite massimo di un imponibile fiscale pari a 3.000 euro lordi annui. Inizialmente, l'agevolazione dispiegava i propri effetti all'interno di un perimetro ampio, potendo essere applicata alla retribuzione derivante da: lavoro straordinario; lavoro supplementare; applicazione di clausole elastiche²; incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. Beneficiari dell'agevolazione non erano tutti i lavoratori dipendenti, ma soltanto quelli con un reddito, riferito all'anno precedente, non eccedente 30.000 euro.

Visti i risultati ottenuti nella fase sperimentale, la normativa inerente alla detassazione dei premi di risultato è stata oggetto di numerose proroghe, che ne hanno consentito l'applicabilità anche per i periodi d'imposta intercorrenti dal 2009 al 2014. Nel corso delle varie proroghe, pur mantenendo

¹ D.L. n. 93/2008 convertito con L. 126/2008.

² Con esclusivo riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima della data di entrata in vigore della Legge di Stabilità 2009.

invariato l'impianto normativo, il Legislatore aveva apportato alcune modificazioni, sotto i profili soggettivo e oggettivo, in merito ai limiti massimi del reddito detassabile e a quelli reddituali dei potenziali beneficiari per l'applicazione dell'agevolazione. Soltanto per l'anno 2015 si è assistito a una momentanea sospensione dell'istituto della detassazione, che ha trovato nuova vita a decorrere dal 2016.

La detassazione dei premi di risultato: l'attuale impianto normativo

La detassazione dei premi di risultato è stata reintrodotta con la Legge di Stabilità per il 2016³.

Data la rilevanza della fattispecie, sia con riferimento alle condizioni economiche dei lavoratori che alla spinta propulsiva sotto il profilo della competitività per le aziende, la materia è stata vagliata dalla prassi dall'Agenzia delle entrate, che, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali⁴, ha dettato le condizioni operative per l'attuale regolamentazione dell'istituto.

Con la Legge di Bilancio per l'anno 2017, il Legislatore, nel confermare le sorti dell'istituto, ne ha rese più vantaggiose le condizioni. I requisiti per l'applicazione della detassazione dei *“premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con decreto⁵, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”* hanno, così, subito una modifica legata all'innalzamento dei limiti reddituali dei lavoratori dipendenti, che consentono l'applicabilità dell'agevolazione, oltre che degli importi massimi dei premi agevolabili, confermando l'applicazione del regime di favore esclusivamente per i lavoratori del settore privato. Con l'innalzamento del reddito annuo massimo percepito dal lavoratore nell'anno precedente a quello di erogazione del premio – da 50.000⁶ a 80.000 euro – venne, di fatto, ampliata la platea dei lavoratori beneficiari. Questo nuovo limite reddituale risultava applicabile ai premi di risultato la cui erogazione fosse avvenuta nel periodo d'imposta 2017, indipendentemente dal fatto che questi fossero maturati nell'anno precedente o corrisposti per effetto di contratti collettivi stipulati prima dell'entrata in vigore della Legge di Bilancio per l'anno 2017, in virtù del principio secondo cui il momento impositivo fiscale è da individuarsi secondo il criterio di cassa ovvero nell'anno fiscale in cui avviene l'effettiva erogazione del premio.

Con la [circolare n. 28/E/2016](#) l'Agenzia delle entrate ha precisato che

³ Articolo 1, comma 182 ss., L. 208/2015.

⁴ Cfr., tra l'altro, Agenzia delle entrate, [circolare n. 28/E/2016](#) e [circolare n. 5/E/2018](#), nonché la [risoluzione n. 36/E/2020](#).

⁵ Decreto 25 marzo 2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef.

⁶ Limite originariamente previsto della Legge di Stabilità 2016.

“il limite di reddito conseguito nell'anno precedente rilevante ai fini in esame è costituito esclusivamente dal reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva e non anche quello assoggettato a tassazione separata, nonché dai premi di risultato assoggettati all'imposta sostitutiva, ad eccezione di quelli erogati sotto forma di benefit esclusi da tassazione”.

Atteso che la norma è finalizzata ad agevolare esclusivamente i lavoratori con reddito inferiore a 80.000 euro, nel caso di coloro che abbiano beneficiato di disposizioni volte all'abbattimento dell'imponibile fiscale – come, ad esempio, il regime speciale per i lavoratori impatriati⁷ – il dato reddituale da prendere a base sarà costituito da quello effettivo, senza considerare l'ulteriore misura agevolativa.

Per i lavoratori residenti che prestano la loro attività all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro, il reddito per la verifica del rispetto del limite massimo annuale deve essere determinato ai sensi dell'[articolo 51](#), comma 8-bis, Tuir, ovvero sulla base della retribuzione convenzionale, mentre per i lavoratori dipendenti “non residenti”⁸ deve essere preso a riferimento il reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero.

Sempre per mano della Legge di Bilancio per l'anno 2017 è stato incrementato l'importo del premio annuo assoggettabile all'imposta sostitutiva, passando da 2.000 a 3.000 euro. Alla stessa maniera è stata ampliata la base agevolata, da 2.500 a 4.000 euro, per le aziende che attuano un coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione dell'impresa. La normativa sembra assumere una valenza di sostegno ai principi espressi dall'[articolo 46](#), Costituzione, dal momento che il D.l. 25 marzo 2016, all'articolo 4, comma 1, prevede, seppure a titolo esemplificativo, che sia da considerarsi coinvolgimento paritetico dei lavoratori

“la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte ed i risultati raggiunti”,

mentre, il successivo comma 2 stabilisce che “non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui al comma 1 i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento e formazione”.

Sull'argomento è successivamente intervenuto l'[articolo 2](#), comma 1, D.L. 50/2017, che ha novellato l'articolo 1, [comma 189](#), Legge di Stabilità 2016, e reintrodotta nell'ordinamento l'istituto della decontribuzione dei premi di risultato per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Per tali soggetti, infatti,

⁷ D.Lgs. 147/2015.

⁸ Articolo 2, comma 2, Tuir.

“è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182⁹ non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici”.

L'[articolo 55](#), comma 2, D.L. 50/2017, *ut-supra*, ha ribaltato quanto previsto in precedenza, disponendo che l'agevolazione contributiva

“opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208¹⁰, sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data”.

In conseguenza di questa previsione normativa, i premi di risultato erogati in esecuzione di contratti, aziendali o territoriali, stipulati dopo il 24 aprile 2017¹¹ sono agevolabili nel limite massimo di 3.000 euro, anche se erogati da aziende che adottano forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Tale forma organizzativa, essendo stato equiparato il limite massimo di detassazione indipendentemente dal coinvolgimento paritetico dei lavoratori o meno, viene comunque incentivata dal Legislatore attraverso il riconoscimento della decontribuzione.

Condizioni essenziali per la detassazione dei premi

Prima di esaminare la risposta all'interpello oggetto del presente elaborato si ritiene opportuno, anche in funzione di una miglior analisi dell'impianto normativo, tratteggiare le condizioni essenziali che consentono l'applicazione dell'imposta sostitutiva in argomento. In termini sintetici:

- i premi devono consistere in erogazioni di *“somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione”¹²*;
- l'accordo collettivo aziendale deve prevedere specifici sistemi di misurazione e verifica dei richiamati incrementi, *“che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi di fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti o dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario*

⁹ L. n. 208 del 28 dicembre 2015.

¹⁰ Contratti collettivi, territoriali o aziendali, ex art. 51, D.Lgs. n.81/2015.

¹¹ Data di entrata in vigore del D.L. n. 50/2017.

¹² Art. 2, comma 1, Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

*di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito nell'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obbiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati*¹³;

- l'incrementalità deve essere correlata, e misurata, rispetto a un determinato periodo precedente¹⁴;
- l'erogazione del premio deve essere futura, incerta e condizionata al raggiungimento dell'obbiettivo¹⁵;
- l'erogazione, ma soprattutto il raggiungimento degli obiettivi e la maturazione/misurazione del premio (previsti preliminarmente nell'accordo collettivo aziendale), deve avvenire successivamente alla stipula del contratto, con la conseguenza che i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto a un'eventuale produttività futura non ancora realizzatasi. L'erogazione del premio, al momento della stipula del contratto collettivo aziendale¹⁶, deve essere incerta;
- l'accordo deve essere depositato telematicamente¹⁷ – ex [articolo 14](#), D.Lgs. 151/2015 – entro 30 giorni dalla sua stipulazione unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto stesso rispetto alle previsioni di cui al D.l. 25 marzo 2016. Il deposito, e la già menzionata dichiarazione, devono essere redatti in conformità con l'allegato 1 del sopracitato decreto attuativo¹⁸.

La risposta all'interpello n. 550/2020

È in questo contesto normativo che si inserisce l'interpello oggetto di analisi, promosso da un dipendente di un'impresa assicuratrice facente parte di un gruppo di imprese, il quale, nell'ottobre 2019, ha sottoscritto un accordo collettivo aziendale di regolamentazione dei premi di risultato, individuando, quale unico parametro per la misurazione degli obiettivi di redditività da raggiungere nell'anno d'imposta 2019, la somma dell'utile lordo di 2 società facenti parte del medesimo gruppo di imprese. L'istante ha evidenziato che il premio di risultato gli è stato regolarmente erogato con la busta paga inerente alla mensilità di luglio 2020 senza l'applicazione del regime fiscale agevolato, così come, al contrario, era previsto nel richiamato accordo collettivo aziendale dell'ottobre 2019. L'interpellante ha fatto presente che l'azienda non ha applicato il regime agevolato ex articolo 1, [comma 182](#) ss., L. 208/2015, in quanto ha ritenuto che, al momento della stipula del contratto, fosse già acquisito il raggiungimento del risultato. In sostanza, l'azienda non aveva applicato il beneficio, in quanto,

¹³ Articolo 2, comma 2, D.l. 25 marzo 2016.

¹⁴ Agenzia delle entrate, [risoluzione n. 78/E/2018](#).

¹⁵ Agenzia delle entrate, [risoluzione n. 36/E/2020](#).

¹⁶ *Idem* nota 15.

¹⁷ Articolo 5, comma 1, D.l. 25 marzo 2016.

¹⁸ D.l. 25 marzo 2016.

“non sussistevano dubbi nel raggiungimento dell’obiettivo di redditività misurabile con il parametro individuato nel predetto contratto, ovvero che l’Utile Lordo complessivo al 31 dicembre 2019 sarebbe risultato incrementale rispetto a quello registrato nel 2018”.

Diversa è la posizione del contribuente interpellante, il quale sostiene che al momento della stipula del contratto collettivo aziendale si fosse esclusivamente a conoscenza dei dati inerenti al primo semestre 2019, i quali, evidenziando un utile lordo superiore al 50% dell’utile lordo dell’anno precedente, non permettevano comunque la previsione del risultato finale, rendendo, di fatto, il dato “incerto” al momento della stipula dell’accordo collettivo aziendale.

Il contribuente, pertanto, *“chiede se sia stato corretto l’operato del sostituto d’imposta o se, invece, il premio possa godere del regime fiscale agevolato previsto dall’articolo 1, commi 182 e ss., della legge di Stabilità 2016 e ss. mm.”*, proponendo la propria soluzione interpretativa, che si fonda su alcuni dei requisiti essenziali analizzati nel paragrafo precedente:

- il raggiungimento dell’obiettivo incrementale, e la relativa erogazione del premio, sono avvenuti in data successiva rispetto alla stipulazione della contrattazione collettiva aziendale;
- l’obiettivo raggiunto – utile lordo - risulta essere incrementale rispetto al medesimo parametro dell’anno precedente e, alla data del 1° ottobre 2019¹⁹, non solo non era raggiunto, ma le parti non potevano avere la certezza che sarebbe stato conseguito alla chiusura del periodo d’imposta, in quanto *“il dato di bilancio dell’Utile Lordo è divenuto, infatti, definitivo soltanto con l’approvazione del bilancio avvenuta nel mese di aprile 2020”*;
- *“Il parametro utilizzato per la misurazione dell’incremento dell’obiettivo di redditività, quale dato di bilancio, è per sua natura costituito dalla somma algebrica di una serie di eventi economici generanti costi e ricavi che, in alcuni casi, si possono conoscere con certezza solo al 31 dicembre dell’esercizio o in sede di assemblea di approvazione”*.

L’Agenzia delle entrate si pone in termini contrastanti con la posizione dell’interpellante sul presupposto della ricostruzione dell’apparato normativo. L’ente tributario muove dalla considerazione secondo la quale, per l’applicazione dell’imposta agevolata in misura del 10%,

“I contratti collettivi devono prevedere criteri specifici di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, individua, con una elencazione esemplificativa, alcuni criteri di misurazione degli indici incrementali ai quali devono essere commisurati i premi”.

¹⁹ Data di stipula dell’accordo di secondo livello.

Soltanto al termine di un periodo c.d. congruo sarà, tuttavia, possibile verificare il raggiungimento degli obiettivi indicati nel contratto collettivo aziendale, in modo da concedere il beneficio allorquando l'obiettivo, oltre ad essere raggiunto, sia stato incrementato *“rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio”*. Secondo l'Agenzia, il requisito dell'incrementalità²⁰ sarebbe ritenuto essenziale, in quanto rappresenta la principale peculiarità volta a differenziare la detassazione coeva con quella in vigore dal 2008 al 2014, che, come abbiamo osservato, premiava *“fiscalmente specifiche voci retributive a prescindere dall'incremento di produttività”*. In relazione al momento di verifica dei parametri e della relativa erogazione del premio, l'Agenzia

“ha ritenuto che il regime fiscale di favore possa applicarsi sempreché il raggiungimento degli obiettivi incrementali alla base della maturazione del premio, previamente definiti nel contratto e misurati nel periodo congruo stabilito su base contrattuale, e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto”.

Da questo deriva, pertanto, che i parametri di misurazione dovrebbero essere previsti con anticipo rispetto a un'eventuale produttività futura non ancora concretizzata e che tale circostanza

“è da intendersi in senso assoluto, non necessariamente ancorata ad uno specifico riferimento temporale, in ragione del quale si presumerebbero incerti gli obiettivi individuati nei contratti aziendali/territoriali sottoscritti entro una certa data del periodo congruo”.

A sostegno della tesi espressa, l'Agenzia sottolinea che

“Una diversa lettura delle norme in esame, infatti, vanificherebbe la loro portata, comportando di fatto il riconoscimento dell'agevolazione ad una precisa voce retributiva, il premio di risultato appunto, circostanza che, invece, il legislatore ha voluto superare con il nuovo assetto normativo”.

In materia deve, altresì, essere osservata la [risoluzione n. 36/E/2020](#), con la quale l'Agenzia delle entrate ha ritenuto opportuno precisare che, ove i parametri e gli obiettivi da raggiungere, stabiliti nell'accordo collettivo aziendale, fossero effettivamente incerti – *“anche per circostanze eccezionali”* – l'azienda potrebbe applicare, sotto la propria responsabilità, l'imposta sostitutiva del 10%, purché al termine del *“periodo congruo”* sia raggiunto il *“risultato incrementale”*.

È proprio su questo aspetto, e in particolare sulla responsabilità fiscale che ne deriva, che poggia la posizione assunta dall'azienda. Essa, infatti, non avrebbe applicato l'aliquota fiscale di favore in quanto

²⁰ La posizione dell'Agenzia delle entrate è stata affermata originariamente con la [risoluzione n. 78/E/2018](#). Si veda sul punto l'annotazione critica offerta da Fondazione studi dei consulenti del Lavoro con [approfondimento del 3 dicembre 2018](#).

non ha ritenuto che l'obiettivo incrementale previsto nell'accordo, alla data di sottoscrizione dello stesso, fosse effettivamente incerto.

L'Agenzia delle entrate, nel propendere per la posizione assunta dall'azienda, sottolinea che, in ragione del controllo gestionale che devono operare, le imprese hanno a disposizione strumenti di analisi e indicatori contabili affidabili, che permettono di valutare l'andamento economico raggiunto fino a un determinato momento, con conseguente proiezione dei risultati alla scadenza dell'esercizio. Tali soluzioni sono estremamente affidabili, tanto che sono utilizzate in ambito aziendale anche a fini di programmazione delle strategie e dei comportamenti di mercato. In questo, l'estensore dell'interpello sottolinea che, nella fattispecie, la valutazione è giunta dopo 9 mesi di attività delle società del gruppo e, quindi, con dati da ritenersi *“attentamente stimati”*.

In conclusione, viene ribadito, da un lato, che l'azienda si è attenuta alle indicazioni fornite dall'Agenzia delle entrate con la [risoluzione n. 36/E/2020](#), valutando, sotto la propria responsabilità, la non sussistenza delle condizioni per l'applicabilità della tassazione agevolata e, dall'altro, che per una completa analisi del caso si dovrebbe entrare nel merito, eseguendo valutazioni di fatto, che *“non attengono all'ambito applicativo dell'istituto dell'interpello”*.

Conclusioni

Pur non essendo possibile esprimere un giudizio compiuto per la carenza di specifiche informazioni, anche a carattere documentale, sembra potersi condividere la posizione espressa dall'Agenzia sul presupposto che, al momento della sottoscrizione del contratto di secondo livello, fosse già sostanzialmente certo il raggiungimento dell'obiettivo. Altro elemento che pare condivisibile, in merito alla legittimità del comportamento tenuto dall'azienda, non eccepito dall'Agenzia delle entrate, è rappresentato dal fatto che la valutazione della “non sussistenza” delle condizioni per l'applicabilità della tassazione agevolata è stata assunta dal sostituto d'imposta, sotto la propria responsabilità, in linea con quanto previsto dall'ente tributario con propria risoluzione²¹.

Sarebbe, del resto, centrale poter prendere atto delle obbligazioni assunte dal lato imprenditoriale al momento della sottoscrizione della fonte negoziale e se, in tale ambito, l'agevolazione fiscale fosse (o meno) data quale partita contrattuale. In tal senso, potrebbe essere eccepito l'inadempimento contrattuale, legittimando sia il sindacato che i singoli lavoratori a richiedere il relativo risarcimento.

²¹ Agenzia delle entrate, [risoluzione n. 36/E/2020](#).

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Il rifiuto di effettuare la prestazione di flessibilità operativa: i limiti di valido esercizio del diritto di sciopero in relazione alla sostituzione

di Daria Gallinari - avvocato

La Suprema Corte, attraverso la [pronuncia n. 27747/2020](#), chiarisce un aspetto peculiare dell'esercizio del diritto di sciopero, con specifico riferimento alla possibilità di astenersi dalla prestazione aggiuntiva, rispetto a quella contrattuale già determinata, di sostituire, in quota parte oraria, un collega che risulti assente, con il riconoscimento di una remunerazione inferiore a quanto previsto come maggiorazione per il lavoro straordinario.

Premessa

I giudici di legittimità hanno nuovamente colto l'occasione per ribadire un principio più volte enunciato in passato, in forza del quale, in presenza di un accordo collettivo che contenga la disposizione che impone la c.d. flessibilità operativa, il rifiuto di eseguire tale prestazione non costituisce astensione qualificabile come legittimo esercizio del diritto di sciopero, ma integra un inadempimento parziale degli obblighi contrattuali che gravano sul prestatore di lavoro.

Non potranno, dunque, essere considerate illegittime le sanzioni disciplinari irrogate ai dipendenti che si sono rifiutati di eseguire la prestazione aggiuntiva loro richiesta.

La pronuncia in commento pone, altresì, l'attenzione sull'applicazione di una serie di principi generali, quali quello della correttezza nonché dell'obbligo di lealtà, fedeltà e buona fede, che da sempre costituiscono il riferimento per gli organi giudicanti per addivenire alla soluzione interpretativa del caso posto alla loro attenzione, in maniera congrua, opportuna e conforme al diritto.

Il fatto e lo svolgimento del processo

La Corte d'Appello di Torino, investita del gravame proposto da Poste Italiane Spa, rigettava l'appello promosso nei confronti di alcuni dipendenti della stessa, con la mansione di portalettere *senior* e inquadramento al livello D del Ccnl Poste, per ottenere la riforma integrale della sentenza resa in primo

grado dal Tribunale di Asti. Il giudice di prime cure aveva, infatti, respinto il ricorso promosso dalla società datrice di lavoro per ottenere l'accertamento della legittimità delle sanzioni disciplinari irrogate ai dipendenti, che si erano rifiutati di svolgere la c.d. prestazione di flessibilità operativa, in alcune giornate di ottobre e novembre del 2011, per la quota aggiuntiva in sostituzione di un collega assente, come richiesto da Poste Italiane Spa in forza dell'accordo sulla riorganizzazione dei servizi postali del 27 luglio 2010. Ricorreva in Cassazione contro il predetto provvedimento la società, articolando 3 motivi di impugnazione della sentenza di secondo grado, ossia:

1. violazione e falsa applicazione dell'accordo Poste/OO.SS. del 27 luglio 2010, per avere la Corte d'Appello qualificato la prestazione di flessibilità operativa come prestazione straordinaria, in maniera totalmente difforme rispetto ai precedenti di legittimità, pressoché unanimi, sul punto. Tale lettura del tutto errata portava alla statuizione da censurare, secondo la quale il rifiuto dei lavoratori doveva considerarsi legittimo esercizio del diritto di sciopero, per tale motivo non sanzionabile;
2. violazione e falsa applicazione degli articoli [40](#), Costituzione, e [2104](#), cod. civ., nonché, sotto altro profilo, omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio documentalmente dimostrato. I giudici di secondo grado, in spregio a quanto stabilito dalle parti sociali attraverso l'accordo richiamato, avevano, infatti, qualificato come esercizio del diritto di sciopero la condotta dei dipendenti, evitando anche di considerare come, nelle giustificazioni scritte rese dagli stessi lavoratori, non vi fosse alcun richiamo a un ipotetico superamento dell'orario di lavoro, nei termini previsti nell'accordo, posto che veniva invocata unicamente l'adesione allo sciopero dello straordinario;
3. violazione degli articoli 2104 e [1176](#), cod. civ., 52 ss. Ccnl Poste Italiane del 14 aprile 2011. Secondo i ricorrenti, la Corte d'Appello, investita della riforma della sentenza di primo grado, non aveva, infatti, tenuto conto del rilievo, anche dal punto di vista della non conformità ai doveri d'ufficio e all'obbligo di correttezza e di diligenza nell'esecuzione della prestazione, del comportamento dei lavoratori resistenti. La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso proposto dalla società, qualificando come legittima la condotta della parte datoriale, in ragione di una serie di considerazioni che rimandano alla conforme e puntuale applicazione di principi di diritto di portata più generale, che governano comunque la materia.

Il principio di diritto enunciato dalla Suprema Corte

Con la [sentenza n. 27747/2020](#), i giudici di legittimità hanno ritenuto di non discostarsi, e, anzi, di riaffermare, un principio di diritto più volte enunciato in passato e che rimanda alla nozione di sciopero delle mansioni e alla sua legittimità¹.

¹ Si vedano, *ex multis*, Cass. n. 2530/2016, n. 23672/2014, n. 548/2011, n. 12977/2011.

La Suprema Corte ha, infatti, sottolineato nuovamente, anche in questa sede, che non ha attinenza con il legittimo esercizio del diritto di sciopero la condotta dei dipendenti che oppongano un rifiuto collettivo della prestazione accessoria contemplata nell'accordo collettivo, come nella fattispecie del caso, e che consiste nell'obbligo del lavoratore di sostituire, in quota parte oraria determinata, un collega che risulti assente, ricevendo una remunerazione pari a una quota di retribuzione minore della maggiorazione per lavoro straordinario.

Tale comportamento deve, invece, essere considerato inadempimento parziale degli obblighi contrattuali che gravano sul prestatore.

Conseguentemente, saranno da ritenersi del tutto legittime le sanzioni disciplinari irrogate dai datori di lavoro ai dipendenti che hanno opposto il rifiuto.

Pertanto, la giurisprudenza di legittimità ha più volte sostenuto che

“il rifiuto di alcuni portalettere di effettuare la consegna di una parte della corrispondenza, di competenza di un collega assegnatario di altra zona della medesima area territoriale”, come nella vicenda che ci occupa, “in violazione dell’obbligo previsto dall’Accordo sindacale del 29.07.2004, non costituisce astensione dal lavoro straordinario, né astensione per un orario delimitato e predefinito, ma rifiuto di effettuare una delle prestazioni dovute, da cui discende la responsabilità contrattuale e disciplinare dei dipendenti” (in tal senso, Cassazione n. 23672/2014).

Nel caso concreto oggetto di esame, deve essere invocato e applicato lo stesso principio dal momento che la violazione riguarda l'accordo Poste/OO.SS. del 27 luglio 2010, con il quale le parti sociali hanno affermato l'obbligatorietà delle mansioni attribuite al portalettere, precisando i limiti temporali (nel dettaglio 12 ore settimanali e 120 ore mensili), riconoscendone, invece, la facoltatività nel limite massimo delle ore di straordinario previsto dal Ccnl di riferimento.

Questo, infatti, quanto letteralmente previsto dall'accordo in questione:

“Le parti convengono che verrà riconosciuto, in luogo di quanto previsto dal CCNL vigente in materia di lavoro straordinario, per la prestazione relativa alla flessibilità lavorativa (...) un compenso di euro 46 da ripartire pro quota tra coloro che partecipano alla prestazione aggiuntiva (...) le parti condividono che, in via ordinaria, le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere richieste per la sostituzione del portalettere assente”.

Ne deriva, quindi, che il comportamento dei dipendenti che hanno rifiutato l'esecuzione della prestazione integra un'ipotesi di responsabilità contrattuale, in esito alla quale il datore di lavoro può legittimamente decidere di adottare la sanzione disciplinare del caso.

A ciò si aggiunga, quale ulteriore rilievo ai fini della dimostrazione della censurabilità della pronuncia di secondo grado, che nella fattispecie di cui si discute non veniva sollevata alcuna contestazione rispetto al supposto superamento del limite orario sia mensile che annuale che rende obbligatoria la flessibilità operativa.

E, ancora, la sentenza oggetto di gravame non ha considerato in alcun modo, in ciò ancora una volta errando, che il rifiuto dei lavoratori, come risulta proprio dalle giustificazioni scritte degli stessi, è stato motivato dall'adesione dello sciopero allo straordinario.

L'inadempimento si è, pertanto, tradotto nel non avere nemmeno tentato, di fatto, il recapito della corrispondenza. E un comportamento simile rileva anche sotto il diverso profilo della violazione degli obblighi di correttezza e di diligenza che gravano sul dipendente, in ragione dell'esistenza del rapporto di lavoro e che costituiscono la declinazione, in ambito giuslavoristico, dei principi più generali di correttezza ([articolo 1176](#), cod. civ.) e buona fede ([articolo 1375](#), cod. civ.), dei quali, in ogni caso, il giudice di merito deve tenere conto nell'attività di interpretazione giuridica e non solo di fatto delle norme.

In conclusione

I giudici di legittimità, con la pronuncia oggetto di commento nel presente contributo, hanno dunque ribadito e sottolineato nuovamente come il rifiuto di eseguire l'esecuzione di una parte delle mansioni che possono essere legittimamente richieste, anche in forza di specifiche previsioni di settore, non può essere definito come legittimo esercizio del diritto di sciopero.

E ciò anche tenendo conto del consolidato orientamento relativo al c.d. sciopero delle mansioni, ravvisabile ogni volta in cui il rifiuto di eseguire la prestazione non sia integrale, ma abbia ad oggetto uno o più tra i compiti che il dipendente è tenuto a eseguire in forza del rapporto di lavoro.

Ne deriva, pertanto, la legittimità della scelta del datore di lavoro di sanzionare disciplinarmente tale condotta.

Al contempo, i giudici hanno richiamato le regole ermeneutiche alle quali occorre fare riferimento nell'interpretazione e nell'applicazione dei contratti collettivi aziendali, cioè quelle previste e contenute nel codice civile, valide per ogni accordo negoziale.

Contratti collettivi e tabelle n. 1/2021

Gomma e plastica industria

a cura della Redazione

Data accordo	10 dicembre 2015			
Parti stipulanti	Federazione Gomma Plastica e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil			
Data di rinnovo	Verbale di accordo 16 settembre 2020		Decorrenza e scadenza	1° luglio 2019 31 dicembre 2022
Coefficienti	Mensilità	Coef. giornaliero	Coef. orario	Orario normale di lavoro
	13	25	173	40 h/sett.

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° gennaio 2021 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Totale
Q	2.196,27	50,00	2.246,27
A	2.067,93	-	2.067,93
B	1.950,87	-	1.950,87
C	1.925,26	-	1.925,26
D	1.901,07	-	1.901,07
E	1.824,34	-	1.824,34
F	1.777,12	-	1.777,12
G	1.656,06	-	1.656,06
H	1.579,27	-	1.579,27
I	1.419,80	-	1.419,80

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Totale
Q	2.234,58	50,00	2.284,58
A	2.104,00	-	2.104,00
B	1.984,90	-	1.984,90
C	1.958,84	-	1.958,84

La scheda di sintesi del Ccnl

D	1.934,23	-	1.934,23
E	1.856,16	-	1.856,16
F	1.808,12	-	1.808,12
G	1.684,95	-	1.684,95
H	1.606,82	-	1.606,82
I	1.444,57	-	1.444,57

Apprendistato professionalizzante dal 26 aprile 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo dal 1.1.2021	Minimo dal 1.1.2022
Q	1	36	1.950,87	1.984,90
A	1	36	1.925,26	1.958,84
B	1	36	1.901,07	1.934,23
C	1	36	1.824,34	1.856,16
D	1	36	1.777,12	1.808,12
E	1	36	1.656,06	1.684,95
F	1	36	1.579,27	1.606,82
G	1	12	1.419,80	1.444,57
	13	36	1.579,27	1.606,82
H	1	12	1.419,80	1.444,57
	13	36	1.579,27	1.606,82
I	1	36	1.419,80	1.444,57

Altri elementi retributivi

Tredicesima	L'azienda è tenuta a corrispondere prima di Natale una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla normale retribuzione percepita dal lavoratore stesso. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.
Lavoro a cottimo	Le tariffe di cottimo (a tempo, a prezzo o a indice di rendimento) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, al lavoratore di normale capacità e operosità, il conseguimento

	di un utile di cottimo non inferiore all'8% del minimo contrattuale del proprio livello, con l'aggiunta dell'importo di 0,52 euro mensili. Nel caso in cui un lavoratore a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto, per cause a lui non imputabili e salva l'ipotesi sotto prevista di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione della tariffa, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.																		
Aumenti periodici di anzianità	Tutti i lavoratori hanno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda di un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali secondo i valori riportati qui di seguito per ciascuna categoria: <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Scatti di anzianità</th></tr> <tr> <th>Livelli</th><th>Importi mensili</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q</td><td>20,14</td></tr> <tr> <td>A</td><td>18,59</td></tr> <tr> <td>B, C, D</td><td>16,53</td></tr> <tr> <td>E, F</td><td>13,94</td></tr> <tr> <td>G</td><td>13,43</td></tr> <tr> <td>H</td><td>11,88</td></tr> <tr> <td>I</td><td>10,33</td></tr> </tbody> </table>	Scatti di anzianità		Livelli	Importi mensili	Q	20,14	A	18,59	B, C, D	16,53	E, F	13,94	G	13,43	H	11,88	I	10,33
Scatti di anzianità																			
Livelli	Importi mensili																		
Q	20,14																		
A	18,59																		
B, C, D	16,53																		
E, F	13,94																		
G	13,43																		
H	11,88																		
I	10,33																		
Indennità maneggio denaro e cauzione	Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro contante per riscossioni e pagamenti, con responsabilità finanziaria degli errori, ha diritto a una particolare indennità mensile ragguagliata all'8% del minimo contrattuale della categoria di appartenenza. Le somme eventualmente richieste al lavoratore, a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento; i relativi interessi matureranno a favore del lavoratore.																		
Indennità disagiata di sede	Qualora la località ove il lavoratore svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati, e il perimetro del più vicino di questi disti 5 km e oltre, l'azienda, nell'ipotesi in cui non provveda in modo idoneo al																		

	trasporto del personale, deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.
Trasferte	All'operaio in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile: a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto; b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese; c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione; d) se la missione dura oltre le 12 ore un'indennità giornaliera per spese di altra natura, non documentabili, pari al 30% della quota di retribuzione giornaliera; nell'ipotesi in cui la missione duri più di 24 ore, l'indennità verrà calcolata moltiplicando il 30% della quota giornaliera degli elementi retributivi indicati per il numero dei giorni di missione.
Trasferimento	Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto, normalmente con congruo preavviso, fermo restando che lo stesso può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, di vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo), nonché il rimborso delle spese di trasporto (per gli effetti familiari, mobilia, bagaglio, etc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda. Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto. Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto all'indennità di preavviso.

Orario di lavoro

Orario di lavoro	La durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore, normalmente distribuite su 5 giorni. Per i lavoratori giornalieri potranno altresì essere realizzati, previa valutazione con la Rsu, regimi di orario settimanale di 39 ore, assorbendo il necessario numero di ore di riposo e di riduzione di orario. Nelle situazioni di organizzazione dell'attività lavorativa continuativamente programmata per 17 o più turni settimanali, il normale orario annuo dei lavoratori turnisti interessati è pari al seguente numero di giornate lavorative di 8 ore ciascuna: <table><tr><th rowspan="2">Addetti a 3 turni avvicendati giornalieri</th><th colspan="3">Giornate lavorative</th></tr><tr><th>Anno 2020</th><th>Anno 2021</th><th>Anno 2022</th></tr><tr><td>attività su 17 turni settimanali</td><td>221</td><td>221</td><td>218</td></tr><tr><td>attività su 18 o più turni settimanali</td><td>218,5</td><td>218,5</td><td>215,5</td></tr><tr><td>attività su 21 turni settimanali</td><td>216,5</td><td>216,5</td><td>213,5</td></tr></table> Il normale orario annuo nella tabella sopra riportato è stato determinato tenendo conto dei riposi corrispondenti ai sabati e alle domeniche, delle giornate di riposo e delle riduzioni dell'orario di lavoro, di 20 giorni di ferie, delle festività, escluse la ricorrenza dei Santo patrono e le ferie ulteriori eventualmente spettanti.	Addetti a 3 turni avvicendati giornalieri	Giornate lavorative			Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	attività su 17 turni settimanali	221	221	218	attività su 18 o più turni settimanali	218,5	218,5	215,5	attività su 21 turni settimanali	216,5	216,5	213,5
Addetti a 3 turni avvicendati giornalieri	Giornate lavorative																			
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022																	
attività su 17 turni settimanali	221	221	218																	
attività su 18 o più turni settimanali	218,5	218,5	215,5																	
attività su 21 turni settimanali	216,5	216,5	213,5																	
Flessibilità	A fronte di variazioni dell'intensità lavorativa, in determinati periodi dell'anno, per esigenze aziendali, l'orario settimanale può essere realizzato come media su arco di più settimane con prestazioni settimanali di oltre 40 ore (fino a 48 ore, anche su 6 giorni, con indennità di euro 5,16 per ogni sabato lavorato) e settimane con prestazioni inferiori a tale limite (anche su 4 giorni).																			

Lavoro a turni	Per le lavorazioni a ciclo continuo e quelle continuativamente programmate su base annua per 17 o più turni settimanali, l'orario settimanale di 40 ore potrà essere realizzato anche attraverso turni plurisettemanali con riposi compensativi. I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati e presteranno la loro opera nel turno per essi stabilito. Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, fermo restando il diritto alle maggiorazioni stabilite per il lavoro straordinario.																				
Ferie	Il lavoratore ha diritto ogni anno a un periodo di ferie, con decorrenza della normale retribuzione, nella seguente misura: Operai <table data-bbox="464 1019 1434 1153"> <tr> <th>Anni di servizio</th><th>Ferie</th></tr> <tr> <td>fino al 18°</td><td>4 settimane (20 giorni lavorativi)</td></tr> <tr> <td>oltre il 18°</td><td>5 settimane (25 giorni lavorativi)</td></tr> </table> Impiegati e intermedi assunti dal 31 marzo 1996 <table data-bbox="464 1265 1434 1400"> <tr> <th>Anni di servizio</th><th>Ferie</th></tr> <tr> <td>fino al 10°</td><td>4 settimane (20 giorni lavorativi)</td></tr> <tr> <td>oltre il 10°</td><td>5 settimane (25 giorni lavorativi)</td></tr> </table> Impiegati e intermedi prima del 31 marzo 1996 <table data-bbox="464 1512 1434 1691"> <tr> <th>Anni di servizio</th><th>Ferie</th></tr> <tr> <td>fino al 10°</td><td>4 settimane (20 giorni lavorativi)</td></tr> <tr> <td>dall'11° al 18°</td><td>5 settimane (25 giorni lavorativi)</td></tr> <tr> <td>oltre il 18°</td><td>5 settimane e 2,5 giorni (27,5 giorni lavorativi)</td></tr> </table>	Anni di servizio	Ferie	fino al 18°	4 settimane (20 giorni lavorativi)	oltre il 18°	5 settimane (25 giorni lavorativi)	Anni di servizio	Ferie	fino al 10°	4 settimane (20 giorni lavorativi)	oltre il 10°	5 settimane (25 giorni lavorativi)	Anni di servizio	Ferie	fino al 10°	4 settimane (20 giorni lavorativi)	dall'11° al 18°	5 settimane (25 giorni lavorativi)	oltre il 18°	5 settimane e 2,5 giorni (27,5 giorni lavorativi)
Anni di servizio	Ferie																				
fino al 18°	4 settimane (20 giorni lavorativi)																				
oltre il 18°	5 settimane (25 giorni lavorativi)																				
Anni di servizio	Ferie																				
fino al 10°	4 settimane (20 giorni lavorativi)																				
oltre il 10°	5 settimane (25 giorni lavorativi)																				
Anni di servizio	Ferie																				
fino al 10°	4 settimane (20 giorni lavorativi)																				
dall'11° al 18°	5 settimane (25 giorni lavorativi)																				
oltre il 18°	5 settimane e 2,5 giorni (27,5 giorni lavorativi)																				
Banca ore	Il 50% delle ore di lavoro straordinario effettuate dal lavoratore confluiscono in una banca ore per essere recuperate, compatibilmente con le esigenze produttive e di mercato, entro l'anno successivo a quello di effettuazione. L'importo delle relative maggiorazioni, invece, viene corrisposto nel mese successivo a quello di svolgimento della prestazione.																				

Riduzione annua	Ai lavoratori indicati di seguito sono riconosciute le seguenti riduzioni di orario annue: <table> <tr> <th>Tipologia prestazione</th><th>Ore riduzione annua</th></tr> <tr> <td>Lavoratori che svolgono la loro attività su 21 turni settimanali di 8 ore giornaliere - cicli continui</td><td>116</td></tr> <tr> <td>Lavoratori che svolgono la loro attività su 18 o più turni settimanali di 8 ore giornaliere</td><td>100</td></tr> <tr> <td>Lavoratori che svolgono la loro attività su 17 turni settimanali di 8 ore giornaliere</td><td>80</td></tr> <tr> <td>Lavoratori che prestano la loro opera su 2 turni diurni per 7 giorni la settimana</td><td>88</td></tr> <tr> <td>Lavoratori che svolgono la loro attività su 16 o 15 turni settimanali di 8 ore giornaliere</td><td>64</td></tr> <tr> <td>Lavoratori non addetti a turni o addetti a turni diversi da quelli sopra indicati.</td><td>52</td></tr> </table>	Tipologia prestazione	Ore riduzione annua	Lavoratori che svolgono la loro attività su 21 turni settimanali di 8 ore giornaliere - cicli continui	116	Lavoratori che svolgono la loro attività su 18 o più turni settimanali di 8 ore giornaliere	100	Lavoratori che svolgono la loro attività su 17 turni settimanali di 8 ore giornaliere	80	Lavoratori che prestano la loro opera su 2 turni diurni per 7 giorni la settimana	88	Lavoratori che svolgono la loro attività su 16 o 15 turni settimanali di 8 ore giornaliere	64	Lavoratori non addetti a turni o addetti a turni diversi da quelli sopra indicati.	52
Tipologia prestazione	Ore riduzione annua														
Lavoratori che svolgono la loro attività su 21 turni settimanali di 8 ore giornaliere - cicli continui	116														
Lavoratori che svolgono la loro attività su 18 o più turni settimanali di 8 ore giornaliere	100														
Lavoratori che svolgono la loro attività su 17 turni settimanali di 8 ore giornaliere	80														
Lavoratori che prestano la loro opera su 2 turni diurni per 7 giorni la settimana	88														
Lavoratori che svolgono la loro attività su 16 o 15 turni settimanali di 8 ore giornaliere	64														
Lavoratori non addetti a turni o addetti a turni diversi da quelli sopra indicati.	52														
Ex festività	In sostituzione delle festività abolite per effetto del combinato disposto della L. 54/1977 e del D.P.R. 792/1985, vengono attribuiti 4 gruppi di 8 ore di permessi individuali retribuiti.														

Rapporto di lavoro e istituti particolari

Periodo di prova	Sono previsti i seguenti periodi di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale: <table><tr><th>Livelli</th><th>Durata (mesi)</th></tr><tr><td>Q, A</td><td>6</td></tr><tr><td>B, C, D</td><td>3</td></tr><tr><td>E, F, G e H</td><td>2</td></tr><tr><td>I</td><td>1</td></tr></table>	Livelli	Durata (mesi)	Q, A	6	B, C, D	3	E, F, G e H	2	I	1																	
Livelli	Durata (mesi)																											
Q, A	6																											
B, C, D	3																											
E, F, G e H	2																											
I	1																											
Preavviso di licenziamento	Sono previsti i seguenti periodi di preavviso espressi in giorni di calendario, decorrenti dalla metà o dalla fine di ciascun mese: <table><tr><th rowspan="2">Livelli</th><th colspan="3">Preavviso licenziamento</th></tr><tr><th>Anzianità fino a 5° anno</th><th>Anzianità dal 6° al 10° anno</th><th>Anzianità oltre al 10° anno</th></tr><tr><td>Q-A</td><td>2 mesi</td><td>3 mesi</td><td>4 mesi</td></tr><tr><td>B-C-D</td><td>1 mese e mezzo</td><td>2 mesi</td><td>3 mesi</td></tr><tr><td>E-F</td><td>1 mese</td><td>1 mese e mezzo</td><td>2 mesi</td></tr><tr><td>G-H</td><td>3 settimane</td><td>1 mese</td><td>1 mese e mezzo</td></tr><tr><td>I</td><td>2 settimane</td><td>3 settimane</td><td>1 mese</td></tr></table>	Livelli	Preavviso licenziamento			Anzianità fino a 5° anno	Anzianità dal 6° al 10° anno	Anzianità oltre al 10° anno	Q-A	2 mesi	3 mesi	4 mesi	B-C-D	1 mese e mezzo	2 mesi	3 mesi	E-F	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi	G-H	3 settimane	1 mese	1 mese e mezzo	I	2 settimane	3 settimane	1 mese
Livelli	Preavviso licenziamento																											
	Anzianità fino a 5° anno	Anzianità dal 6° al 10° anno	Anzianità oltre al 10° anno																									
Q-A	2 mesi	3 mesi	4 mesi																									
B-C-D	1 mese e mezzo	2 mesi	3 mesi																									
E-F	1 mese	1 mese e mezzo	2 mesi																									
G-H	3 settimane	1 mese	1 mese e mezzo																									
I	2 settimane	3 settimane	1 mese																									

Preavviso di dimissioni	Sono previsti i seguenti periodi di preavviso espressi in giorni di calendario: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th><th>Preavviso di dimissioni</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q e A</td><td>2 mesi</td></tr> <tr> <td>B, C e D</td><td>1 mese e 1/2</td></tr> <tr> <td>E e F</td><td>1 mese</td></tr> <tr> <td>G e H</td><td>3 settimane</td></tr> <tr> <td>I</td><td>2 settimane</td></tr> </tbody> </table>	Livelli	Preavviso di dimissioni	Q e A	2 mesi	B, C e D	1 mese e 1/2	E e F	1 mese	G e H	3 settimane	I	2 settimane												
Livelli	Preavviso di dimissioni																								
Q e A	2 mesi																								
B, C e D	1 mese e 1/2																								
E e F	1 mese																								
G e H	3 settimane																								
I	2 settimane																								
Lavoro straordinario	È considerato straordinario il lavoro prestato oltre la durata legale del lavoro normale. Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Straordinario</th><th>Maggiorazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>feriale diurno dalla 41^a alla 48^a ora settimanale</td><td>18%</td></tr> <tr> <td>feriale diurno per la 49^a ora</td><td>25%</td></tr> <tr> <td>feriale diurno per le ore successive</td><td>35%</td></tr> <tr> <td>festivo e domenicale dalla 41^a alla 48^a ora settimanale</td><td>50%</td></tr> <tr> <td>festivo e domenicale per le ore successive</td><td>70%</td></tr> <tr> <td>notturno (non compreso in turni avvicendati) dalla 41^a alla 48^a ora settimanale:</td><td>30% (operai) 50% (impiegati)</td></tr> <tr> <td>notturno (non compreso in turni avvicendati) per la 49^a ora</td><td>60%</td></tr> <tr> <td>notturno (non compreso in turni avvicendati) per le ore successive</td><td>75%</td></tr> <tr> <td>notturno compreso in turni avvicendati dalla 41^a alla 48^a ora settimanale:</td><td>28%</td></tr> <tr> <td>- notturno compreso in turni avvicendati per la 49^a ora</td><td>60%</td></tr> <tr> <td>- notturno compreso in turni avvicendati per le ore successive</td><td>75%</td></tr> </tbody> </table>	Straordinario	Maggiorazione	feriale diurno dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale	18%	feriale diurno per la 49 ^a ora	25%	feriale diurno per le ore successive	35%	festivo e domenicale dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale	50%	festivo e domenicale per le ore successive	70%	notturno (non compreso in turni avvicendati) dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale:	30% (operai) 50% (impiegati)	notturno (non compreso in turni avvicendati) per la 49 ^a ora	60%	notturno (non compreso in turni avvicendati) per le ore successive	75%	notturno compreso in turni avvicendati dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale:	28%	- notturno compreso in turni avvicendati per la 49 ^a ora	60%	- notturno compreso in turni avvicendati per le ore successive	75%
Straordinario	Maggiorazione																								
feriale diurno dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale	18%																								
feriale diurno per la 49 ^a ora	25%																								
feriale diurno per le ore successive	35%																								
festivo e domenicale dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale	50%																								
festivo e domenicale per le ore successive	70%																								
notturno (non compreso in turni avvicendati) dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale:	30% (operai) 50% (impiegati)																								
notturno (non compreso in turni avvicendati) per la 49 ^a ora	60%																								
notturno (non compreso in turni avvicendati) per le ore successive	75%																								
notturno compreso in turni avvicendati dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale:	28%																								
- notturno compreso in turni avvicendati per la 49 ^a ora	60%																								
- notturno compreso in turni avvicendati per le ore successive	75%																								
Lavoro supplementare	È possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno. In relazione a tale prestazione il lavoratore ha diritto a una maggiorazione della retribuzione pari al 10%. Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.																								

Lavoro notturno	È considerato notturno il lavoro eseguito dalle 22 alle 6, nel caso di operai; quello effettuato per un periodo di 9 ore da stabilirsi tra le 20 e le 8, nel caso di impiegati e intermedi. Per le prestazioni di lavoro notturno sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali: <table border="1" data-bbox="464 483 1425 660"> <thead> <tr> <th>Lavoro notturno (non compreso in turni avvicendati)</th><th>Maggiorazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>operai</td><td>30%</td></tr> <tr> <td>Impiegati e intermedi</td><td>50%</td></tr> </tbody> </table> Per il lavoro svolto nei turni notturni sono previste le seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria degli "elementi retributivi mensili": – turni notturni: 28% (cumulabile con le sole maggiorazioni per lavoro domenicale con riposo compensativo e per lavoro festivo); – turni notturni per lavori a ciclo continuo (3x7): 40%.	Lavoro notturno (non compreso in turni avvicendati)	Maggiorazione	operai	30%	Impiegati e intermedi	50%
Lavoro notturno (non compreso in turni avvicendati)	Maggiorazione						
operai	30%						
Impiegati e intermedi	50%						
Lavoro festivo	Per lavoro festivo si intende quello prestato nella giornata destinata al riposo settimanale e nei giorni festivi. Per le prestazioni di lavoro festivo sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali: <table border="1" data-bbox="464 1249 1433 1384"> <thead> <tr> <th>Lavoro festivo</th><th>Maggiorazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Giorni festivi</td><td>50%</td></tr> <tr> <td>Domenicale con riposo compensativo</td><td>25%</td></tr> </tbody> </table>	Lavoro festivo	Maggiorazione	Giorni festivi	50%	Domenicale con riposo compensativo	25%
Lavoro festivo	Maggiorazione						
Giorni festivi	50%						
Domenicale con riposo compensativo	25%						
Contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione	Il numero di lavoratori occupati nell'azienda con contratto a termine e di somministrazione non potrà superare complessivamente il 32%, calcolato in media annua dei lavoratori a tempo indeterminato occupati nell'azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità intera superiore. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia risultato inferiore a 8, resta ferma la possibilità di istituire fino a 8 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato.						

	L'assunzione a termine per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale, potrà prevedere un periodo di affiancamento di 2 mesi complessivi, collocabili in tutto o in parte sia prima dell'inizio che dopo la conclusione del periodo di sostituzione, al fine di garantire un adeguato passaggio di consegne.
--	--

Assenze

Malattia

Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori, non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:

Anni di servizio	Mesi
fino al 3°	6
dal 4° al 6°	9
oltre il 6°	12

In caso di pluralità di assenze i periodi indicati devono intendersi riferiti a un arco temporale di 36 mesi.

In caso di patologie di carattere oncologico, ai fini del computo dei termini sopra indicati, non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino a un massimo di un periodo pari al 100% del periodo di comporto spettante.

Trattamento economico

Impiegati

Anzianità fino a 3 anni	
Durata dell'assenza	Trattamento economico
dal 1° al 90° giorno	100%
dal 91° al 180° giorno	66,67%
Anzianità fino a 6 anni	
dal 1° al 120° giorno	100%
dal 121° al 270° giorno	66,67%
Anzianità oltre 6 anni	
dal 1° al 150° giorno	100%
dal 151° al 365° giorno	66,67%

	Operai <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Anzianità fino a 3 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Durata dell'assenza</td><td>Trattamento economico</td> </tr> <tr> <td>dal 1° al 90° giorno</td><td>100%</td> </tr> <tr> <td>dal 91° al 180° giorno</td><td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Anzianità fino a 6 anni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Durata dell'assenza</td><td>Trattamento economico</td> </tr> <tr> <td>dal 1° al 120° giorno</td><td>100%</td> </tr> <tr> <td>dal 121° al 270° giorno</td><td>50%</td> </tr> <tr> <td>Anzianità oltre 6 anni</td><td></td> </tr> <tr> <td>dal 1° al 150° giorno</td><td>100%</td> </tr> <tr> <td>dal 151° al 365° giorno</td><td>50%</td> </tr> </tbody> </table>	Anzianità fino a 3 anni		Durata dell'assenza	Trattamento economico	dal 1° al 90° giorno	100%	dal 91° al 180° giorno	50%	Anzianità fino a 6 anni		Durata dell'assenza	Trattamento economico	dal 1° al 120° giorno	100%	dal 121° al 270° giorno	50%	Anzianità oltre 6 anni		dal 1° al 150° giorno	100%	dal 151° al 365° giorno	50%
Anzianità fino a 3 anni																							
Durata dell'assenza	Trattamento economico																						
dal 1° al 90° giorno	100%																						
dal 91° al 180° giorno	50%																						
Anzianità fino a 6 anni																							
Durata dell'assenza	Trattamento economico																						
dal 1° al 120° giorno	100%																						
dal 121° al 270° giorno	50%																						
Anzianità oltre 6 anni																							
dal 1° al 150° giorno	100%																						
dal 151° al 365° giorno	50%																						
Infortunio sul lavoro	Conservazione del posto In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, la conservazione del posto spetta, rispettivamente, fino a guarigione clinica e per tutto il periodo di erogazione da parte dell'Inail dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea. Trattamento economico I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'Inail, a un trattamento integrativo a carico dell'azienda, per il periodo e nei limiti previsti per la malattia.																						
Maternità	Le lavoratrici hanno diritto a un trattamento di assistenza, a integrazione di quello di Legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza.																						
Congedo matrimoniale	In caso di matrimonio, compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo, con decorrenza della retribuzione, pari a 15 giorni consecutivi, computati escludendo i giorni festivi. Il trattamento economico è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore abbia diritto di riscuotere da parte dell'Inps ed è subordinato, in tale caso, al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.																						

Diritto allo studio	I lavoratori che intendono frequentare i corsi di studio tenuti da istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, potranno usufruire di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali <i>pro capite</i>, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva. Le 150 ore <i>pro capite</i>, per triennio, potranno essere usufruite mediante concentrazione in un solo anno. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.
Assenze	L'assenza dal lavoro deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio del normale orario lavorativo, salvo i casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in grado di ricevere le comunicazioni. La relativa giustificazione dovrà essere fornita entro il giorno successivo. L'assenza, ancorché giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.
Aspettativa	L'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, per necessità personali o familiari, un periodo di aspettativa, che non comporterà, ad alcun effetto, la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.

Assistenza sanitaria integrativa

Fasg&P	Il Fasg&P fornisce prestazioni di assistenza sanitaria integrativa a tutti i lavoratori non in prova assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi e agli apprendisti. La contribuzione mensile è pari a 8 euro a carico azienda e 8 euro a carico dipendente.
-------------------	---

Previdenza complementare

Fondo Gomma-plastica	Il Fondo Gomma-plastica è finanziato mediante: – 1,56% della retribuzione annua utile per il Tfr, a carico del lavoratore; – 1,56% della retribuzione annua utile per il Tfr, a carico dell'azienda;
-----------------------------	--

- per il lavoratore di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, il 100% della quota di Tfr maturata nell'anno;
- per tutti gli altri lavoratori, il 33%, 50%, 75% o 100% della quota di Tfr maturata nell'anno, a scelta degli stessi.



Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Master di specializzazione

Master di 3 mezze giornate in diretta web

GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DELLO STUDIO E DELLE RISORSE UMANE

La gestione del personale ha assunto una connotazione strategica all'interno delle aziende e degli Studi Professionali; le Risorse Umane sono divenute fattore chiave di successo per quelle organizzazioni che sanno valorizzarle utilizzando gli strumenti in modo integrato. L'obiettivo principale del Master è fornire le conoscenze necessarie per migliorare i processi decisionali relativi al personale, valorizzare la figura del consulente quale partner dell'imprenditore, e coordinare le politiche del personale con le problematiche amministrative. Consentire a chi intende operare in quest'area di acquisire una propria professionalità conformemente alle logiche ed ai sistemi di gestione del personale.

SCOPRI DI PIÙ >>



SPECIALISTICA WEB - Partecipa on-line ai nostri corsi
Ottimizza i tempi della Tua formazione interagendo in tempo reale con l'evento in aula
Si segnala che, nel caso di iscrizione alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti



Il quotidiano di Centro Studi Lavoro e Previdenza

IL PORTALE DI AGGIORNAMENTO ON-LINE PER I CONSULENTI DEL LAVORO

**Iscriviti alla mailing list e
rimani informato su tutte le news
www.eclavoro.it**



EDITORE E PROPRIETARIO

Gruppo Euroconference Spa
Via E. Fermi, 11 - 37135 Verona

DIRETTORE RESPONSABILE

Sergio Pellegrino

DIREZIONE SCIENTIFICA

Francesco Natalini

COMITATO DI REDAZIONE

Luca Caratti
Roberto Lucarini
Elena Valcarenghi
Cristian Valsiglio
Luca Vannoni

RESPONSABILE REDAZIONALE

Sara Cunego

Autorizzazione del tribunale di Verona n.1660 del 2
maggio 2005

Iscrizione ROC 13 marzo 2021 n.28049

SERVIZIO CLIENTI

Per informazioni sull'abbonamento scrivere a:
servizio.spedizioni@cslavoro.it

SITO INTERNET

Per informazioni e ordini: www.euroconference.it/editoria

PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE

Mensile
Vendita esclusiva per abbonamento
Pubblicazione telematica

ABBONAMENTO ANNUALE 2021

Euro 155,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata,
accessibile tramite le proprie credenziali dal link:

http://www.euroconference.it/area_riservata_login.

In caso di smarrimento delle password è possibile utilizzare la
funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile nella
pagina di login.

ISSN: 2039-9634

Per i contenuti di "Contratti collettivi e tabelle" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III, titolo III, L. 633/1941 e succ. mod.

Tutti i contenuti presenti sul nostro sito web e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a copyright. Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.