

LEGNO E ARREDAMENTO - AZIENDE INDUSTRIALI

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
<p>Datoriali Federlegno Arredo</p> <p>Sindacali FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL</p>	<p>19 OTTOBRE 2020 (Con Verbale di accordo del 21 gennaio 2022 sono stati definiti incrementi retributivi dal 1° gennaio 2022)</p>	<p>1° APRILE 2019</p>	<p>Economica 31 DICEMBRE 2022</p> <p>Normativa 31 DICEMBRE 2022</p>

LIVELLI E QUALIFICHE

Livello	Descrizione
AD3	Quadri: lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono con carattere di continuità, con un elevato grado di capacità gestionale, organizzativa, tecnico-professionale, funzioni di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali intervenendo, con una discrezionalità contenuta nei limiti delle strategie generali dell'impresa e delle sole direttive generali impartite dal titolare, dall'amministratore delegato, o dai dirigenti dell'azienda, nell'organizzazione del lavoro e dei processi mediante lo svolgimento di attività di elevata specializzazione, di coordinamento, di gestione e/o ricerca e progettazione.
AD2	Impiegati con funzioni direttive che svolgono attività di coordinamento di intere divisioni o unità produttive fondamentali dell'azienda, uffici o servizi della stessa, ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, operando con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare, dall'amministratore delegato, o dai dirigenti dell'azienda.
AD1	Impiegati direttivi o di alta specializzazione tecnica che svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e/o di alta specializzazione ed importanza che comportano iniziativa, discrezionalità di poteri e autonomia operativa, una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica od esperienza, capacità di relazione a monte e a valle dei processi aziendali, nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare, dall'amministratore delegato, dai quadri o dai dirigenti o dagli impiegati della categoria superiore.
AC5	Impiegati di concetto dotati di specifica preparazione e competenza professionali, che svolgono mansioni specialistiche ai fini della gestione e del coordinamento, guida e controllo di interi settori amministrativi, commerciali, tecnici, con discrezionalità di poteri e facoltà decisionale nei limiti delle direttive generali impartite dai superiori.
AC4	Impiegati di concetto che svolgono mansioni che comportano iniziativa ed autonomia operativa per lo svolgimento delle quali si richiede una particolare e specifica competenza tecnico-professionale acquisita a seguito di prolungata esperienza e periodo di pratica, e che hanno responsabilità di coordinamento operativo nei settori amministrativo, commerciale o tecnico o in settori di rilevante importanza per la ricerca, la progettazione e l'innovazione, per lo sviluppo competitivo dell'azienda.
AC3	Impiegati di concetto che, in possesso di particolare e specifica competenza tecnico-professionale acquisita a seguito di adeguata esperienza e periodo di pratica, coordinano, guidano e controllano, in autonomia e con limitati poteri di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute, un gruppo di altri impiegati nei settori amministrativo o commerciale o tecnico.
AC2	Intermedi che, possedendo già adeguate capacità professionali ed esperienza, guidano altri lavoratori per la preparazione, la messa a punto o la riparazione e manutenzione di apparati di automazione o impianti elettronici complessi, ovvero che svolgono funzioni di coordinamento, guida e controllo operativo di altri lavoratori, con facoltà di iniziativa, nell'ambito delle direttive ricevute, in unità produttive, logistiche, di servizi al cliente, di prototipi. Vi appartengono inoltre gli intermedi che guidano, controllano e coordinano, con facoltà di iniziativa e responsabilità, nell'ambito delle direttive ricevute, squadre di lavoratori di categoria inferiore, reparti produttivi strategici per lo sviluppo competitivo dell'azienda conseguendo risultati quantitativi e qualitativi del prodotto, ovvero che gestiscono il processo produttivo (o fasi di esso), conoscendone le singole posizioni di lavoro.
AC1	Intermedi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni, nell'ambito delle disposizioni ricevute, a lavoratori operai e a lavoratori assunti con contratto di apprendistato o di inserimento; Lavoratori provetti che, avendo acquisito adeguata esperienza professionale, conducono, con autonomia di iniziativa operativa e responsabilità dei risultati, in una linea operativa dell'azienda, un gruppo di lavoratori; Intermedi che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle operazioni; Lavoratori provetti che, avendo acquisito adeguate esperienze professionali, conducono in autonomia operativa le varie fasi delle lavorazioni costituenti il processo produttivo affidato concorrendo al controllo di qualità del semilavorato o del prodotto finito.

Livello	Descrizione
AS4	<p>Impiegati di concetto che svolgono mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono una particolare e specifica competenza tecnico-professionale acquisita a seguito di adeguata esperienza e periodo di pratica, che operano in autonomia e con limitati poteri di discrezionalità nell'ambito delle direttive ricevute. Si comprendono nella presente declaratoria i lavoratori che su indicazioni dell'analista sviluppano e redigono programmi anche complessi curandone l'esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative.</p>
AS3	<p>Operai specializzati provetti che avendo acquisito adeguata esperienza professionale e conoscenza della tecnologia elettronica riferita agli apparati di automazione, eseguono, senza alcun aiuto, la preparazione, la messa a punto o la riparazione e la manutenzione di tali impianti elettronici complessi, intervenendo durante le fasi di lavorazione per ovviare ad eventuali anomalie;</p> <p>Operai specializzati provetti che sanno costruire, senza alcuna guida, sulla scorta degli schizzi di massima, prototipi e prodotti completi, per nuovi cataloghi o fiere, realizzando i dettagli costruttivi, operando sia con interventi manuali, sia con strumenti ed attrezzi, sia su macchine utensili complesse;</p> <p>Operai specializzati provetti che sono in grado di proporre soluzioni innovative al layout produttivo o logistico o dimostrano capacità di produrre risultati di qualità nel prodotto o nel processo produttivo;</p> <p>Operai specializzati provetti che hanno acquisito la competenza professionale sull'insieme delle attività di un reparto o di una linea produttiva o di una fase delle lavorazioni sino al sottoinsieme complesso, conducendo in autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, il reparto o la linea o l'insieme delle lavorazioni sino al sottoinsieme complesso.</p>
AS2	<p>Impiegati di concetto, che avendo svolto un percorso di apprendistato professionalizzante o avendo conseguito un diploma presso un istituto professionale con appropriato tirocinio tecnico-pratico, svolgono mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono una adeguata competenza tecnico-professionale acquisita e che operano nei limiti delle direttive ricevute;</p> <p>Operai specializzati provetti che distintamente:</p> <p>conducono abitualmente automezzi con patente di guida di tipo C e svolgono anche altre mansioni complesse inerenti alla logistica;</p> <p>eseguono, a regola d'arte, trattamenti di finitura del prodotto, con autonomia operativa, all'interno delle fasi fondamentali del ciclo;</p> <p>svolgono lavori e operazioni su più di una macchina o su una linea macchine collegate per l'unica fase di lavorazione del processo produttivo avendo la necessaria conoscenza dei materiali, degli impianti, delle tecnologie specifiche dove operano interpretando disegni e schemi o disegni costruttivi;</p> <p>avendo la conoscenza della qualità della materia prima e dei materiali svolgono operazioni di collaudo o messa in opera di manufatti eseguendo, ove occorre, i necessari adattamenti e aggiustamenti;</p> <p>svolgono particolari ruoli con responsabilità di salvaguardia e tutela degli impianti e dei beni aziendali e operando a tal fine in autonomia, anche in pluralità di mansioni;</p> <p>sono adibiti al montaggio e/o al collaudo di prodotti finiti, in possesso delle capacità di eseguire i necessari adattamenti, operando in autonomia.</p>
AS1	<p>Operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato professionalizzante o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente, svolgono in autonomia, con la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, le lavorazioni od i servizi loro affidati su una o più macchine o in uno o più servizi dell'azienda;</p> <p>Operai specializzati che, mediante adeguato periodo di tirocinio in azienda, hanno conseguito abilità e competenze professionali tali da essere in grado di operare in autonomia su una o più macchine provvedendo alla messa a punto ed all'attrezzaggio delle stesse interpretando schemi o disegni tecnici;</p> <p>Operai che conducono abitualmente automezzi per la cui conduzione sia prevista la patente di tipo C e che sono in grado di effettuare la ordinaria manutenzione degli automezzi.</p>
AE4	<p>Impiegati d'ordine che sono in possesso delle competenze per svolgere mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono appropriate capacità ed abilità tecnico-pratiche acquisite mediante idoneo percorso formativo od adeguato tirocinio pratico.</p>
AE3	<p>Impiegati con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze professionali nel settore amministrativo o commerciale o tecnico e/o coadiuvano impiegati di livello superiore;</p> <p>Operai che svolgono con perizia mansioni esecutive per le quali risultano in possesso di specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite o con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi formativi di apprendistato, sanno eseguire con perizia mansioni esecutive oppure coadiuvano operai specializzati che sono preposti alla stessa mansione;</p> <p>Operai che, con limitata autonomia operativa, eseguono mansioni di montaggio e assemblaggio di materiali già preparati o conducono macchine già attrezzate o, avendo la conoscenza della materia prima, svolgono mansioni di selezione e classificazione di prodotti semilavorati o finiti;</p> <p>Operai che conducono abitualmente automezzi per la cui conduzione sia prevista la patente di tipo C.</p>

Livello	Descrizione
AE2	<p>Impiegati con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali e/o che operano in ausilio ad impiegati dell'area esecutiva di livello superiore;</p> <p>Impiegati che sono assunti tramite i contratti di inserimento destinati per le mansioni svolte al livello AE3;</p> <p>Operai che svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste specifiche capacità tecnico-pratiche che richiedono appropriate conoscenze professionali;</p> <p>Operai assunti con contratti di inserimento e che abbiano già una qualifica e/o precedente lavorativo di settore o di comparto, o che hanno svolto un percorso di qualificazione o riqualificazione specifica.</p>
AE1	<p>Operai comuni che svolgono mansioni manuali o su macchina già attrezzata per le quali sono richieste una generica preparazione e normali capacità pratiche o che lavorano in ausilio a lavoratori dell'area esecutiva.</p> <p>Operai, senza alcun precedente lavorativo nel comparto, soggetti ad un "progetto individuale" proprio di un "contratto di inserimento" destinati per le mansioni svolte al livello AE2.</p> <p>Operai, con precedente lavorativo nel comparto, soggetti ad un "progetto individuale" proprio di un contratto di inserimento destinati per le mansioni svolte al livello AE3.</p> <p>Operai soggetti ad un "progetto individuale" che svolgono un percorso di qualificazione o riqualificazione, destinati per le mansioni del livello AE2 oppure AE3.</p>

PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	26
	Orario	174
Mensilità	Tredicesima	Una mensilità della normale retribuzione, in occasione del Natale
	Quattordicesima	Non prevista

ELEMENTI ECONOMICI

SCATTI DI ANZIANITÀ

Numero massimo	5				
Frequenza	Biennale				
Decorrenza	Gli scatti di anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.				
Passaggi di livello	In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti già maturati, e avrà diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per il nuovo livello di appartenenza, fino al raggiungimento del massimo previsto per la nuova categoria ivi compreso l'importo maturato nel precedente livello.				
Importi	Livello	Importo	Livello	Importo	
		AD3	14,77	AS4	10,79
		AD2	14,77	AS3	10,22
		AD1	13,92	AS2	9,66
		AC5	13,07	AS1	9,09
		AC4	11,92	AE4	9,09
		AC3	10,79	AE3	8,80
		AC2	10,79	AE2	8,53
	AC1	9,66	AE1	7,95	

INDENNITÀ

Indennità di cassa e maneggio denaro	Agli impiegati che hanno normalmente maneggio di denaro con responsabilità, spetta un'indennità del 6% da calcolarsi sul minimo di stipendio del livello alla quale sono assegnati, aumentato dell'indennità di contingenza.
Indennità funzione quadri	Al personale inquadrato come "quadro" spetta un'indennità di funzione pari a 25,82 euro lordi mensili.
Indennità per lavori nocivi e pericolosi - intermedi	Agli intermedi che svolgono lavori di particolare disagio deve essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione, per le ore di effettivo lavoro prestato, pari all'8% della retribuzione base.
Indennità per lavori nocivi e pericolosi - operai	Agli operai che svolgono lavori pericolosi (su scale, ponti mobili o per la posa in opera di serramenti ad altezze superiori a 4,5 metri) o nocivi (di verniciatura, trattamento del legno con sostanze tossiche, ecc.) deve essere corrisposta un'indennità pari al 10% della retribuzione base, limitatamente alle ore di effettiva prestazione di tali lavori.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Premio di risultato	Al fine di migliorare la competitività dell'azienda, la contrattazione di secondo livello di tipo aziendale può disciplinare un premio connesso ai risultati di gestione dell'azienda, correlandolo ad obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori economici stabiliti tra le parti.
Elemento di garanzia retributiva	I lavoratori delle aziende nelle quali non è stato stabilito il premio di risultato, che non percepiscono alcun importo aggiuntivo rispetto a quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale, hanno diritto ad un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva", quantificato in 25 euro lordi mensili, per 12 mensilità (a decorrere dal 1° luglio 2020).

GESTIONE DEL RAPPORTO

PERIODO DI PROVA

Qualifica	Livello	Durata
Quadri	-	6 mesi di effettiva prestazione
Impiegati	AC5, AD1, AD2, AD3	6 mesi di effettiva prestazione
	altri livelli	3 mesi di effettiva prestazione
Intermedi	-	2 mesi di effettiva prestazione
Operai	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	8 settimane di effettiva prestazione
	AE1	4 settimane di effettiva prestazione

Note

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a 3 mesi e a 2 mesi per:

- ♦ *gli impiegati amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;*
- ♦ *gli impiegati tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.*

Il periodo di prova non potrà essere ripetuto in caso di nuova assunzione, sia con contratto a termine che a tempo indeterminato, entro 24 mesi per le medesime funzioni.

▣ LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

Qualifica	Livello	Durata
Impiegati	AE2, AE3, AE4, AS2, AS4, AC3, AC4	8 settimane di effettiva prestazione
	AC5, AD1, AD2, AD3	15 settimane di effettiva prestazione
Intermedi	AC1, AC2	5 settimane di effettiva prestazione
Operai	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 settimane di effettiva prestazione
	AE1	3 settimane di effettiva prestazione
Note		
<p><i>Il periodo di prova non potrà essere ripetuto in caso di nuova assunzione, sia con contratto a termine che a tempo indeterminato, entro 24 mesi per le medesime funzioni.</i></p>		

ORARIO

Orario normale di lavoro	<p>La durata del normale orario di lavoro è pari a 40 ore settimanali, normalmente distribuite su 5 giorni alla settimana.</p> <p>La durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.</p> <p>Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa, la durata normale dell'orario di lavoro settimanale è pari a 50 ore (10 ore giornaliere), ovvero 60 ore settimanali (12 ore giornaliere) qualora gli addetti abitino nello stabilimento o nelle immediate vicinanze.</p>
Flessibilità	<p>Alle aziende, in ragione di esigenze di mercato o stagionali, è consentita la predisposizione di orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità per anno solare, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti consistenti nel prolungamento o nella riduzione del normale orario settimanale, nei periodi di maggiore/minore intensità produttiva ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio o recuperi di prestazione nei periodi di minore/maggiore intensità produttiva. In tale ipotesi l'articolazione dell'orario normale di lavoro sarà caratterizzata da settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e da settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale.</p> <p>Sono previsti 4 livelli all'anno di superamento dell'orario ordinario di lavoro, con relative maggiorazioni della retribuzione oraria</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 1° livello: sino a 45 ore annuali, maggiorazione del 14%; ◆ 2° livello: da 46 a 80 ore annuali, maggiorazione del 16%; ◆ 3° livello: da 81 a 96 ore annuali, maggiorazione del 18%; ◆ 4° livello: da 97 a 112 ore annuali, maggiorazione del 20%. <p>Ai lavoratori spetta la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.</p> <p>Nel caso in cui non si verificasse la compensazione in minor orario entro 12 mesi dalla scadenza dell'anno solare in cui si sono effettuati gli orari in regime di flessibilità, le ore lavorate saranno retribuite con la maggiorazione dello straordinario relativo al periodo di effettuazione, con detrazione della maggiorazione già erogata, quale quota anticipata.</p> <p>Viene demandata a intese a livello aziendale, con l'eventuale partecipazione delle organizzazioni territoriali, la sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre le suddette 112 ore annuali.</p>
Banca ore	<p>È istituita la banca ore individuale del singolo dipendente, nella quale confluiscono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ le ore non godute a titolo di ex festività; ◆ i permessi ROL non fruiti entro l'anno di maturazione; ◆ le eventuali ore di prestazioni straordinarie, fermo restando il pagamento della percentuale di maggiorazione, nel caso in cui il lavoratore non intenda percepire la relativa retribuzione; ◆ le ore derivanti da mancati recuperi di flessibilità. <p>I permessi confluiti nella banca ore individuale saranno fruiti, a gruppi di 4 ore o 8 ore.</p> <p>Al 31 dicembre di ogni anno, il lavoratore potrà richiedere il pagamento delle ore accantonate o parte di esse. Le ore non retribuite resteranno accantonate sul conto individuale. Al 31 dicembre del nuovo anno solare, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, verranno retribuite con la retribuzione in atto in quel momento.</p>

ROL E FESTIVITÀ

Rol	I lavoratori hanno diritto a 64 ore annue a titolo di permessi retribuiti per riduzione dell'orario di lavoro.
Ex Festività	In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite, vengono concessi a tutti i lavoratori 4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito. Inoltre, in sostituzione della festività del 4 novembre, anziché corrispondere nel mese di novembre il compenso pari ad 1/26 della retribuzione lorda mensile, spettano al lavoratore ulteriori 8 ore di permesso retribuito a titolo di riduzione d'orario.
Festività	Qualora una delle festività cada di domenica o con altra giornata festiva, al lavoratore spetta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera della retribuzione mensile, pari ad 1/26. Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle suddette festività, anche a coloro che lavorano di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

Tipologia	% Maggiorazione		
	Operai	Intermedi	Impiegati
Lavoro straordinario diurno	28%	28%	28%
Lavoro festivo anche in turni avvicendati compreso il ciclo continuo	40%	40%	50%
Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati compreso il ciclo continuo	35%	30%	30%
Lavoro notturno effettuato in turni avvicendati compreso il ciclo continuo	30%	30%	30%
Lavoro straordinario festivo	50%	50%	60%
Lavoro straordinario notturno	50%	50%	50%
Lavoro straordinario festivo notturno	60%	70%	70%
Note			
<p>Il lavoro straordinario è consentito nel limite di 250 ore annue per dipendente. Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni contrattuali, si considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ lavoro straordinario quello effettuato dopo la 40esima ora; ◆ lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del mattino, ◆ lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive. <p>Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, festivo o notturno non sono tra loro cumulabili, intendendo che la maggiore assorbe la minore.</p>			

FERIE

Durata	Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie annuale della durata pari a 4 settimane.
Fruizione	Il godimento continuativo delle ferie non può superare le 3 settimane. Nel caso di ferie frazionate, cinque giornate equivalgono ad una settimana.

PREAVVISO

Qualifica	Anzianità di servizio	Livelli e Durata										
		AD3, AD2, AD1	AC5	AC4, AC3	AC2	AC1	AS4	AS2	AS3, AS1	AE4	AE3, AE2	AE1
Impiegati	Fino a 5 anni compiuti	2 mesi		1 mese e 1/2	-	-	1 mese e 1/2		-	1 mese		-
	Oltre 5 e fino a 10 anni compiuti	3 mesi		2 mesi	-	-	2 mesi		-	1 mese e 1/2		-
	Oltre 10 anni	4 mesi		2 mesi e 1/2	-	-	2 mesi e 1/2		-	2 mesi		-
Intermedi	Fino a 2 anni compiuti	-	-	-	1 mese	1 mese	-	-	-	-	-	-
	Oltre 2 e fino a 5 anni compiuti	-	-	-	1 mese e 1/2	1 mese	-	-	-	-	-	-
	Oltre 5 e fino a 15 anni compiuti	-	-	-	2 mesi	1 mese e 1/2	-	-	-	-	-	-
	Oltre 15 anni	-	-	-	2 mesi e 1/2	2 mesi	-	-	-	-	-	-
Operai	-	-	-	-	-	-	-	21 gg	21 gg	-	14 gg	7 gg

Note

I termini di preavviso indicati decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese per gli impiegati e gli intermedi, ovvero da un qualsiasi giorno della settimana per gli operai.

I termini sopra indicati si intendono in **mesi** di calendario per gli impiegati e gli intermedi, ovvero in **giorni** di calendario per gli operai.

ASSENZE TUTELE

CONGEDO MATRIMONIALE

Durata	16 giorni consecutivi di calendario, anche in caso di unioni civili.
Fruizione	Il periodo va fruito consecutivamente e deve essere richiesto con almeno 6 giorni di preavviso, salvo casi eccezionali. Durante lo stesso decorrerà la normale retribuzione mensile, a carico dell'azienda che integrerà l'indennità corrisposta dall'INPS allo stesso titolo, ove spettante.

MATERNITÀ

Maternità obbligatoria	La lavoratrice assente per maternità ha diritto, durante il periodo di astensione obbligatoria, ad un'integrazione del trattamento economico corrisposto dall'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta mensile.
Congedo Parentale	A partire dal 1° gennaio 2021 viene riconosciuto, per i periodi di congedo parentale, un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello ex lege, fino ad 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 (maternità facoltativa). Per lo stesso periodo la contribuzione al Fondo ARCO per gli iscritti sarà versata al 100%. I suddetti periodi di congedo parentale e la relativa integrazione sono computati nell'anzianità di servizio, anche ai fini della maturazione del TFR, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

MALATTIA

Categoria	Durata assenza	Periodo malattia	Trattamento economico	Conservazione del posto
Operai	fino a 14 giorni	primi 3 giorni	50%	13 mesi, nell'arco di 30 mesi consecutivi
	superiore a 14 giorni		100%	
	-	dal 4° al 180° giorno	100%	
	-	dal 181° giorno e fino al termine del periodo di conservazione del posto	50%	
Impiegati e Intermedi	-	Primi 6 mesi	100%	13 mesi, nell'arco di 30 mesi consecutivi
		Successivi 7 mesi	50%	
Note				
<p><i>Il trattamento economico indicato si intende comprensivo della indennità di malattia eventualmente corrisposta dall'INPS.</i></p> <p><i>Ai lavoratori che nel precedente anno solare siano stati assenti per un numero massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi.</i></p>				

INFORTUNIO

Tipologia	Conservazione del posto	Trattamento economico
Infortunio sul lavoro	Fino a guarigione clinica	Il lavoratore assente per infortunio o malattia professionale ha diritto ad un trattamento integrativo dell'indennità per inabilità temporanea corrisposta dal competente istituto assicuratore, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta dal 1° giorno e per un massimo di 12 mesi.
Malattia professionale	Fintanto che il lavoratore percepisce l'indennità per infortunio corrisposta dall'INAIL	

ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

Permessi studio	Al fine del miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno agli stessi permessi retribuiti nella misura di 150 ore in un triennio, fruibili anche in un solo anno, a condizione che i corsi frequentati dai lavoratori abbiano durata almeno pari a 300 ore di insegnamento effettivo. I lavoratori che frequentano corsi per la scuola dell'obbligo vedranno aumentare il monte ore di cui sopra a 250 ore nel triennio.
Decesso o grave infermità coniuge	Ai sensi di legge sono riconosciuti 3 giorni di permesso retribuito 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.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Lavoro supplementare	Le ore di lavoro supplementare, intese quelle eccedenti l'orario concordato e fino a concorrenza dell'orario settimanale previsto per i lavoratori a tempo pieno, dovranno essere compensate con la maggiorazione retributiva del 20%.
Clausole elastiche	Se le clausole elastiche sono contrattualizzate con il lavoratore, l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero aumentare la stessa. Per le ore oggetto di variazione, che devono essere richieste con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi, al lavoratore dovrà essere corrisposta una maggiorazione retributiva pari al 20%.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi	Percentuale	<p>Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, contratto di somministrazione a termine e contratto di somministrazione a tempo indeterminato, non può superare complessivamente il 45% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente all'assunzione (con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5). Tale soglia è vincolata ai seguenti tetti per le singole tipologie contrattuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato; il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a termine non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato; la somma del numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a termine non può superare complessivamente il 35% dei lavoratori a tempo indeterminato; il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato non può superare complessivamente il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato. <p>Qualora il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5 (aziende da 0 a 5 dipendenti) è consentito il ricorso a 2 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p> <p>Le percentuali di lavoratori assunti con le suddette tipologie contrattuali possono essere modificate mediante accordo aziendale nel caso di necessità.</p>
	Esclusioni	<p>Sono escluse dalle limitazioni di cui sopra le assunzioni a tempo determinato per:</p> <ul style="list-style-type: none"> attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con i Sindacati; avvio di una nuova attività (nuova attività produttiva, nuovo servizio, nuova linea di produzione, nuova unità produttiva aziendale), con una durata non superiore a 12 mesi (18 mesi, nel Mezzogiorno); lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, per un massimo di 12 mesi.
Intervalli e deroga assistita	<p>Azienda e lavoratore possono stipulare un ulteriore contratto, oltre la scadenza dei 24 mesi, della durata massima di 12 mesi.</p> <p>Intervalli: 10 giorni se durata inferiore a 6 mesi, 20 giorni se superiore. Tali intervalli non trovano applicazione nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> assunzione a termine nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività con una durata non superiore a 12 mesi (18 mesi per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno) o dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, per un massimo di 12 mesi; sostituzione di lavoratori assenti, se successiva assunzione avviene per motivi sostitutivi di altri lavoratori; assunzione di lavoratori posti in CIG presso altra azienda; assunzione di percettori della NASpI; assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età. 	

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera applicativa	Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1, e per tutte le relative mansioni.
Scatti di anzianità	Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità, che sono pertanto corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.
Attività formativa	L'impresa, responsabile della formazione tecnico - professionale, deve erogare al lavoratore almeno 80 ore medie annue di formazione, comprensive della formazione in materia di sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Tale monte ore annuo è integrato dall'offerta formativa pubblica per quanto riguarda la formazione trasversale o di base, ove prevista.

□ DURATA E TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Inquadramento finale	Durata totale	Primo periodo		Secondo periodo		Terzo periodo	
		Durata	Trattamento economico	Durata	Trattamento economico	Durata	Trattamento economico
AD3	36	12	AD1	12	AD2	12	AD3
AD2	36	12	AC5	12	AD1	12	AD2
AD1	36	12	AC4	12	AC5	12	AD1
AC5	36	12	AC3	12	AC4	12	AC5
AC4	36	12	AC2	12	AC3	12	AC4
AC3	36	12	AC1	12	AC2	12	AC3
AC2	36	12	AS4	12	AC1	12	AC2
AC1	36	12	AS3	12	AS4	12	AC1
AS4	36	12	AS2	12	AS3	12	AS4
AS3	36	12	AS1	12	AS2	12	AS3
AS2	36	12	AE4	12	AS1	12	AS2
AS1	36	12	AE3	12	AE4	12	AS1
AE4	36	12	AE2	12	AE3	12	AE4
AE3	36	12	AE1	12	AE2	12	AE3
AE2	24	10	AE1	10	AE2	4	AE2

Note

La durata si intende in mesi.

Il trattamento economico durante i tre periodi si intende quello corrispondente al livello d'inquadramento indicato.

Agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica o di scuola media superiore inerente alla professionalità da acquisire, le durate sopra indicate sono ridotte di mesi 10 così ripartite:

- ◆ primo periodo: 3 mesi;
- ◆ secondo periodo: 3 mesi;
- ◆ terzo periodo: 4 mesi.

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

BILATERALITÀ

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo ARCO			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	2,20%	1,30%	30%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993	2,20%	1,30%	100%
Note			
<p>La quota del 30% per i lavoratori già occupati al 28/04/1993 a titolo di "quota TFR", rappresenta la % di TFR accumulato da versare al Fondo. La contribuzione ordinaria si calcola sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. All'atto dell'adesione, è previsto un versamento una tantum pari a 10,33 euro.</p> <p>Dal 1° gennaio 2022, la contribuzione da versare al Fondo ARCO, da parte delle aziende, è fissata nella misura del 2,30%.</p> <p>È stata altresì stabilita altresì l'istituzione di un elemento promozionale del welfare previdenziale a titolo di una tantum, pari a 100,00 euro (rientra nel trattamento economico complessivo definito dal CCNL), da erogare a carico delle aziende a favore dei lavoratori a tempo indeterminato al 1° giorno di calendario del mese del versamento. Il conferimento avverrà con le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none">♦ per i lavoratori iscritti ad ARCO, con la contribuzione del secondo trimestre del 2021 con scadenza 20 luglio 2021;♦ per i lavoratori non iscritti a nessun fondo contrattuale, contribuzione destinata esclusivamente ad ARCO, da effettuare con la contribuzione del secondo trimestre del 2021 con scadenza 20 luglio 2021;♦ per i lavoratori iscritti ad altri fondi contrattuali con origine da accordi territoriali, nel mese di luglio secondo le modalità definite dai singoli fondi.			

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Contribuzione FONDO ALTEA		
Tipologia lavoratore	c/datore	c/dipendente
Tutti i dipendenti	13,00 euro	0,00 euro
Note		
<p>Il contributo si intende mensile, per 12 mensilità.</p> <p>Dal 1° gennaio 2018, la contribuzione a carico dell'azienda sarà pari a 15,00 euro mensili.</p>		

RETRIBUZIONE MINIMA

Gli importi della retribuzione (minimo tabellare, contingenza ed EDR non conglobati), come indicati nel Verbale di accordo del 21 gennaio 2022, e del minimo tabellare, **calcolato redazionalmente**, risultano i seguenti.

Categoria	Importi al 31 dicembre 2021		Importi dal 1° gennaio 2022	
	Retribuzione	Minimo*	Retribuzione*	Minimo*
AD3	2.596,84	2.054,60	2.657,83	2.115,59
AD2	2.549,17	2.006,93	2.608,71	2.066,47
AD1	2.448,86	1.908,78	2.505,49	1.965,41
AC5	2.349,49	1.811,22	2.403,22	1.864,95

Categoria	Importi al 31 dicembre 2021		Importi dal 1° gennaio 2022	
	Retribuzione	Minimo*	Retribuzione*	Minimo*
AC4	2.200,51	1.664,96	2.249,88	1.714,33
AC3	2.051,39	1.518,65	2.096,41	1.563,67
AC2	2.051,39	1.518,65	2.096,41	1.563,67
AC1	1.901,07	1.372,29	1.941,73	1.412,95
AS4	2.051,39	1.518,65	2.096,41	1.563,67
AS3	1.977,38	1.446,03	2.020,22	1.488,87
AS2	1.901,07	1.372,29	1.941,73	1.412,95
AS1	1.841,71	1.313,62	1.880,63	1.352,54
AE4	1.841,71	1.313,62	1.880,63	1.352,54
AE3	1.767,32	1.240,46	1.804,06	1.277,20
AE2	1.692,41	1.167,29	1.726,97	1.201,85
AE1	1.504,68	982,19	1.533,72	1.011,23
Note				
<p>(*) Il verbale di accordo riporta gli importi della retribuzione (comprensiva di minimo tabellare, contingenza ed EDR) previgenti, mentre quelli vigenti a partire dal 1° gennaio 2022 sono stati calcolati redazionalmente (sommando agli importi previgenti gli aumenti indicati dal Verbale di accordo del 21 gennaio 2022), così come i valori del minimo tabellare.</p>				