



Telecomunicazioni

SCHEDA DI SINTESI DEL CcnL

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			economica	normativa	
Assotelecomunicazioni-Asstel, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	23.10.2009	23.10.2009	31.12.2011	31.12.2011	-

Liv.	Param.	Qualifiche	Minimi				Contingenza
			1.6.2008	1.12010	1.6.2010	1.6.2011	
Q e 7	222	Quadri - Impiegati direttivi	1.301,41	1.363,47	1.410,35	1.479,29	530,91
6	198	Impiegati di concetto	1.158,15	1.213,49	1.255,30	1.316,79	526,99
5S	168,51	Impiegati di concetto	-	1.034,42	1.070,01	1.122,34	521,08
5	161	Impiegati di concetto	943,33	988,32	1.022,32	1.072,32	521,08
4	145	Impiegati di concetto - Operai specializzati	850,74	891,28	921,90	966,93	517,83
3 ⁽¹⁾	133	Impiegati d'ordine - Operai specializzati	778,50	815,67	843,76	885,06	516,07
2	118	Impiegati d'ordine - Operai qualificati	690,62	723,60	748,52	785,17	514,03
1	100	Operai comuni	585,74	613,69	634,81	665,87	511,26

[1] L'assunzione dell'addetto al call center (di norma 3° livello) privo di esperienza lavorativa nella mansione potrà avvenire, al 23.10.2009, al 2° livello della scala inquadramentale per un periodo non superiore ai 12 mesi, al termine dei quali sarà riconosciuto l'inquadramento al 3° livello. Il relativo periodo di permanenza al 2° livello risulterà utile ai fini della maturazione dei requisiti per la valutazione al passaggio al 4° livello.
I lavoratori addetti al call center che, in forza di accordi precedenti al 23.10.2009, risultino già assunti e inquadri al 2° livello, saranno inquadri al 3° livello entro il 31.12.2010.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	Elemento retributivo
€ 10,33	€ 98,13 ⁽¹⁾				€ 59,39, liv. 7

[1] Lorde mensili comprensive dell'elemento retributivo previsto per i lavoratori inquadri nel liv. 7.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale ⁽¹⁾
13	26	173	40 ore distribuite su 5 o 6 giorni ⁽²⁾

[1] Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del Dlgs n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la direzione aziendale e le Rsu, o, in mancanza, le organizzazioni sindacali, potranno concordare l'estensione del periodo da 6 a 12 mesi.

[2] L'azienda può stabilire, per predefiniti periodi temporali, diverse modalità di collocazione della prestazione. Per le ore di lavoro non coincidenti con la collocazione ordinaria, verrà corrisposta una maggiorazione del 15% della retribuzione.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

Voci	Descrizione																								
RETRIBUTIVI	<p>Una tantum</p> <p>ai lavoratori in forza al 23.10.2009 sarà erogato con le competenze del mese di dicembre 2009, a copertura del periodo 1.1.2009-31.12.2009, un importo <i>una tantum</i> di € 585,00 lordi riparametrato nella misura di cui alla tabella che segue. Tale importo è escluso dalla base di calcolo del Tfr ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi, comprensivo degli stessi.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Parametro</th> <th>Importo una tantum</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri - 7</td> <td>222</td> <td>806,65</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>198</td> <td>719,44</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>161</td> <td>585,00</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>145</td> <td>526,86</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>133</td> <td>483,26</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>118</td> <td>428,76</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>100</td> <td>363,35</td> </tr> </tbody> </table>	Livelli	Parametro	Importo una tantum	Quadri - 7	222	806,65	6	198	719,44	5	161	585,00	4	145	526,86	3	133	483,26	2	118	428,76	1	100	363,35
	Livelli	Parametro	Importo una tantum																						
	Quadri - 7	222	806,65																						
	6	198	719,44																						
	5	161	585,00																						
	4	145	526,86																						
	3	133	483,26																						
	2	118	428,76																						
	1	100	363,35																						
	<p>Premi aziendali e di risultato</p> <p>premio di risultato: è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti; pertanto avrà caratteristica di non determinabilità a priori e anche totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti. <i>Elemento di garanzia retributiva</i> A decorrere dal 2011, ai dipendenti assunti a tempo indeterminato in forza nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato e che non abbiano percepito, nel corso dell'anno precedente, altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione, oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, sarà riconosciuto un importo annuo pari ad € 260,00 lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal Ccnl.</p>																								

	Il trattamento viene erogato in un'unica soluzione con le competenze del mese di aprile ed è corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati dal lavoratore nell'anno precedente. A livello aziendale, possono essere valutate le modalità per riconoscere l'elemento di garanzia retributiva anche ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato																																																
Indennità trasferta	rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti all'utilizzo dei mezzi normali di trasporto, nonché delle spese di vitto e alloggio, ovvero corresponsione di una indennità di trasferta giornaliera (diaria)																																																
Gratifica natalizia	vedere tredicesima																																																
Tredicesima	1 mensilità da corrispondere in occasione del Natale																																																
Quattordicesima	non prevista																																																
Altre mensilità agg.	non previste																																																
Scatti anzianità	7 biennali in cifra fissa: € 30,73, liv. 7; € 28,10, liv. 6; € 25,56, liv. 5; € 24,38, liv. 4; € 23,24, liv. 3; € 21,54, liv. 2																																																
Anzianità conv.	non prevista																																																
Straordinari (limiti e maggiorazioni)	sono ammessi per un periodo non superiore a 250 ore annuali. <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;"><i>Maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario:</i></td> <td style="text-align: center;">Lavoratori a turni avvicendati</td> <td style="text-align: center;">Restante personale</td> </tr> <tr> <td>a. straordinario diurno prime 2 ore</td> <td style="text-align: center;">25%</td> <td style="text-align: center;">25%</td> </tr> <tr> <td>b. straordinario diurno ore successive alle prime due nella stessa giornata</td> <td style="text-align: center;">30%</td> <td style="text-align: center;">30%</td> </tr> <tr> <td>c. straordinario festivo</td> <td style="text-align: center;">55%</td> <td style="text-align: center;">55%</td> </tr> <tr> <td>d. straordinario festivo con riposo compensativo</td> <td style="text-align: center;">35%</td> <td style="text-align: center;">35%</td> </tr> <tr> <td>e. straordinario notturno prime 2 ore</td> <td style="text-align: center;">40%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> <tr> <td>f. straordinario notturno ore successive</td> <td style="text-align: center;">45%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> <tr> <td>g. straordinario notturno festivo</td> <td style="text-align: center;">65%</td> <td style="text-align: center;">75%</td> </tr> <tr> <td>h. straordinario notturno festivo con riposo compensativo</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">55%</td> </tr> </table> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;"><i>Maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro notturno:</i></td> <td style="text-align: center;">Lavoratori a turni avvicendati</td> <td style="text-align: center;">Restante personale</td> </tr> <tr> <td>a. lavoro festivo</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> <tr> <td>b. lavoro festivo con riposo compensativo</td> <td style="text-align: center;">15%</td> <td style="text-align: center;">15%</td> </tr> <tr> <td>c. lavoro notturno</td> <td style="text-align: center;">15%</td> <td style="text-align: center;">32%</td> </tr> <tr> <td>d. lavoro notturno con riposo compensativo</td> <td style="text-align: center;">20%</td> <td style="text-align: center;">20%</td> </tr> <tr> <td>e. lavoro notturno e festivo</td> <td style="text-align: center;">55%</td> <td style="text-align: center;">60%</td> </tr> <tr> <td>f. lavoro notturno festivo con riposo compensativo</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">55%</td> </tr> </table> Al personale con funzioni direttive inquadrato nei liv. 6 e 7 non spetta il compenso per le prestazioni eccedenti l'orario normale contrattuale. Banca ore - Le parti convengono di istituire dall'1.4.2006 la banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate oltre le 100 ore annue individuali. Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicitazione, computata sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo	<i>Maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario:</i>	Lavoratori a turni avvicendati	Restante personale	a. straordinario diurno prime 2 ore	25%	25%	b. straordinario diurno ore successive alle prime due nella stessa giornata	30%	30%	c. straordinario festivo	55%	55%	d. straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%	e. straordinario notturno prime 2 ore	40%	50%	f. straordinario notturno ore successive	45%	50%	g. straordinario notturno festivo	65%	75%	h. straordinario notturno festivo con riposo compensativo	50%	55%	<i>Maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro notturno:</i>	Lavoratori a turni avvicendati	Restante personale	a. lavoro festivo	50%	50%	b. lavoro festivo con riposo compensativo	15%	15%	c. lavoro notturno	15%	32%	d. lavoro notturno con riposo compensativo	20%	20%	e. lavoro notturno e festivo	55%	60%	f. lavoro notturno festivo con riposo compensativo	50%	55%
<i>Maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario:</i>	Lavoratori a turni avvicendati	Restante personale																																															
a. straordinario diurno prime 2 ore	25%	25%																																															
b. straordinario diurno ore successive alle prime due nella stessa giornata	30%	30%																																															
c. straordinario festivo	55%	55%																																															
d. straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%																																															
e. straordinario notturno prime 2 ore	40%	50%																																															
f. straordinario notturno ore successive	45%	50%																																															
g. straordinario notturno festivo	65%	75%																																															
h. straordinario notturno festivo con riposo compensativo	50%	55%																																															
<i>Maggiorazioni per lavoro festivo e lavoro notturno:</i>	Lavoratori a turni avvicendati	Restante personale																																															
a. lavoro festivo	50%	50%																																															
b. lavoro festivo con riposo compensativo	15%	15%																																															
c. lavoro notturno	15%	32%																																															
d. lavoro notturno con riposo compensativo	20%	20%																																															
e. lavoro notturno e festivo	55%	60%																																															
f. lavoro notturno festivo con riposo compensativo	50%	55%																																															
Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione aziendale è prevista secondo quanto disposto dal Protocollo 23.7.1993 e riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del Ccnl. Detta contrattazione ha inoltre la funzione di negoziare erogazioni correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, nonché maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa (vedi premi aziendali e di risultato). Gli accordi aziendali hanno durata triennale																																																
Indennità	- per le ore non coincidenti con la collocazione ordinaria viene corrisposta una maggiorazione del 10%; - di reperibilità: le aziende riconosceranno trattamenti retributivi specifici differenziati tra il trattamento di disponibilità e quello di intervento, che potranno essere rapportati a quote orarie della retribuzione mensile, ovvero consistere in importi forfetari lordi																																																
Mansioni discon.	non previste																																																
Cottimo, magg. gar.	non regolamentato																																																
Erogazione Tfr	nessuna particolarità																																																
Vitto e alloggio	non regolamentati																																																
Ferie	4 settimane corrispondenti a 24 giorni lavorativi. Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 6 giorni lavorativi. I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni avranno diritto ad un ulteriore giorno. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i giorni lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno. Le ferie devono normalmente essere godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo feriale deve essere goduto per un periodo non inferiore a 2 settimane consecutive su richiesta del lavoratore. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze produttive, potrà essere concessa la fruizione dei residui di ferie entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di spettanza. In caso di eccezionali esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio, le eventuali ferie residue fino alle 4 settimane saranno fruiti entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione																																																
Permessi retribuiti	- ai componenti delle Rsu, per l'espletamento del loro mandato, secondo le norme di legge;																																																

RETRIBUTIVI

ORARIO DI LAVORO

ORARIO DI LAVORO		<p>- 24 ore trimestrali, ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e regionali/territoriali, per il disimpegno delle loro funzioni;</p> <p>- studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. Su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti la sessione di esami. I lavoratori universitari, in aggiunta ai permessi coincidenti con i giorni di esame, hanno diritto a 8 (9 dall'1.1.2010) giorni lavorativi annui di permesso retribuito. Diritto allo studio: 150 ore <i>pro capite</i> per triennio, utilizzabili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dal lavoro per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% del totale del personale in forza;</p> <p>- 8 ore annue retribuite, per assemblee dei lavoratori, nelle imprese con almeno 10 dipendenti;</p> <p>- 3 giorni retribuiti all'anno nel caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore</p>			
	Riduzione orario	<p>72 ore in ragione d'anno per i lavoratori giornalieri. Per i lavoratori addetti a turni avvicendati che prestano la propria attività in sistemi di turnazione di 15 o più turni settimanali comprendendo il turno notturno e/o quelli di sabato e domenica, sarà inoltre riconosciuto, a decorrere dall'1.1.2004, un ulteriore permesso di 8 ore.</p> <p>I lavoratori potranno fruire di tali permessi per gruppi di ore non inferiori a 2. La fruizione di detti permessi avverrà previa richiesta da effettuarsi almeno 20 giorni prima e nel rispetto di un tasso di assenza contemporanea a tale titolo non superiore al 5% dei lavoratori normalmente addetti al turno. Nel caso in cui non sia rispettato il preavviso di 20 giorni, la fruizione avverrà compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali e mediante rotazione che non implichi complessivamente assenza superiore ad un tetto compreso tra l'8,5% e l'11,5% dei lavoratori normalmente impiegati nel turno. I permessi eccezionalmente non fruiti entro l'anno di maturazione, ove il lavoratore non ne chieda la monetizzazione anno per anno, confluiscono, a decorrere dall'1.1.2010, in un apposito Conto ore individuale denominato «Banca ore» per un ulteriore periodo di 24 mesi. Al termine di tale periodo le ore eventualmente ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza</p>			
	Festività	<p>oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; 4.11, trattamento domenicale.</p> <p>Qualora una delle festività cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa ovvero ragguagliata a 1/6 dell'orario settimanale normale per i lavoratori non retribuiti in misura fissa</p>			
	Festività sopresse	<p>4 giorni di permesso individuale retribuito in sostituzione delle festività sopresse la cui fruizione avverrà secondo le modalità previste per i permessi dovuti per riduzione orario di lavoro (vedi riduzione orario lavoro)</p>			
	Flessibilità orario contrattuale	<p>la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco di ciascun semestre con i limiti massimi di 48 ore settimanali e 12 ore giornalieri e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare/straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. Nell'ambito della flessibilità, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Per le prestazioni eventualmente eccedenti le 45 ore settimanali sarà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione nella misura omnicomprensiva del 15%</p>			
	Per. mas. pas. cat. sup.	nessuna particolarità			
	Passaggio qual. sup.	nessuna particolarità			
ASSENZE	Malattia	<p>conservazione del posto e corresponsione della retribuzione pari a: 180 giorni di calendario ad intera retribuzione; 185 giorni di calendario al 50% della retribuzione.</p> <p>Dalla suddetta retribuzione viene dedotto quanto il lavoratore ha diritto a percepire dagli istituti previdenziali.</p> <p>Qualora i suddetti periodi vengano superati a causa di un evento morboso continuativo caratterizzato da un'assenza ininterrotta, o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a 2 mesi, il periodo di conservazione del posto ed il relativo trattamento retributivo sono prolungati fino ad un massimo di 120 giorni di calendario. In caso di più assenze tali periodi si intendono riferiti ad un arco temporale di 3 anni</p>			
	Infortunio	vedere art. 55, Dpr n. 1124/1965, legge n. 88/1989 e Dlgs n. 38/2000			
	Maternità	integrazione indennità Inps al 100% della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria			
	Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione. La richiesta di congedo deve essere avanzata con un preavviso di almeno 10 giorni dal suo inizio			
	Servizio militare	<p>vedere DI Cps n. 303/1946 e Dpr n. 237/1964.</p> <p>N.B. Il Dlgs n. 215/2001, come modificato dall'art. 1 della legge n. 226/2004, ha stabilito la sospensione del servizio di leva con decorrenza 1.1.2005</p>			
	Permessi	<p>- permessi di breve durata al lavoratore che ne faccia richiesta per giustificati motivi;</p> <p>- 160 ore annue non retribuite, ai lavoratori studenti che abbiano meno di 5 anni di anzianità aziendale</p>			
	Sosp./riduz. lav. o Cig	nessuna particolarità			
	Aspettative	<p>- per malattia, al termine del periodo di comporta, per un periodo massimo di 18 mesi;</p> <p>- congedo continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, per gravi motivi familiari;</p> <p>- congedo per la formazione, continuativo o frazionabile, pari a 11 mesi da fruire nell'arco dell'intera vita lavorativa</p>			
	Prova	non superiore a 6 mesi, liv. 7, 6 e 5; non superiore a 3 mesi, altri livelli. È ammessa la protrazione della prova solo in caso di assenza dovuta a malattia o infortunio			
GESTIONE DEL RAPP.	Preavviso	Anzianità	Liv. 1, 2, 3 e 4	Liv. 5	Liv. 6 e 7
		fino a 5 anni	1 mese	1 mese 1/2	2 mesi
		da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	2 mesi	3 mesi
	oltre 10 anni	2 mesi	2 mesi 1/2	4 mesi	
	i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese				
	Tirocinio	non regolamentato			

GESTIONE DEL RAPPORTO	Apprendistato	<p>a. prova: 30 giorni di lavoro effettivo; b. è ammesso per tutte le qualifiche previste nei livelli superiori al 2; c. durata: non può essere inferiore a 18 mesi e non superiore a: 4 anni, per i lavoratori con titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo; 42 mesi, per i lavoratori con titolo di studio pari alla scuola dell'obbligo più un corso generico di formazione professionale; 38 mesi, per i lavoratori con diploma di scuola media superiore; 32 mesi, per i lavoratori con diploma universitario di laurea breve; 26 mesi, per i lavoratori con laurea universitaria; d. la retribuzione è composta da minimo tabellare, indennità di contingenza ed Edr del livello corrispondente alla qualifica professionale da acquisire con la seguente progressione:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Semestre</th> <th>Aliquota</th> <th>Semestre</th> <th>Aliquota</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1°</td> <td>67%</td> <td>4°</td> <td>82%</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>72%</td> <td>5°</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>77%</td> <td>successivi</td> <td>95%</td> </tr> </tbody> </table> <p>e. orari di lavoro: 40 ore settimanali; f. ferie: nella misura prevista per i lavoratori qualificati; g. formazione:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Titolo di studio</th> <th>Formazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto al profilo da conseguire;</td> <td>80 ore</td> </tr> <tr> <td>- titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale non idonei rispetto al profilo da conseguire;</td> <td>120 ore</td> </tr> <tr> <td>- titolo di istruzione dell'obbligo</td> <td>120 ore</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nuova disciplina - Apprendistato professionalizzante - può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti; potrà altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/2003; - può prevedere il raggiungimento di una qualificazione specialistico/gestionale, con inquadramento, al termine della durata contrattuale e del completamento del piano formativo individuale, ai livelli 5, 6 e 7, ovvero il raggiungimento di una qualificazione tecnico/operativa con inquadramento, al termine della durata contrattuale e del completamento del piano formativo individuale, ai livelli 3 e 4; - prova: non superiore a 2 mesi per il livello di inquadramento finale 6 e 7; non superiore ad 1 mese negli altri casi; - durata massima del periodo di apprendistato e sua suddivisione in periodi ai fini dell'inquadramento:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Titolo di studio</th> <th>Totale</th> <th>1° periodo</th> <th>2° periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lavoratori in possesso di laurea</td> <td>30 mesi</td> <td>15 mesi</td> <td>15 mesi</td> </tr> <tr> <td>Lavoratori in possesso di diploma di laurea di I livello (laurea breve) o di laurea non coerente con la qualificazione professionali da acquisire</td> <td>36 mesi</td> <td>18 mesi</td> <td>18 mesi</td> </tr> <tr> <td>Lavoratori in possesso di diploma</td> <td>42 mesi</td> <td>21 mesi</td> <td>21 mesi</td> </tr> <tr> <td>Lavoratori in possesso di diploma non coerente con la qualificazione professionale da acquisire</td> <td>48 mesi</td> <td>24 mesi</td> <td>24 mesi</td> </tr> <tr> <td>Lavoratori in possesso di titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo</td> <td>54 mesi</td> <td>27 mesi</td> <td>27 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>- inquadramento: nel primo periodo di apprendistato professionalizzante il lavoratore è inquadrato 2 livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo 1 livello sotto quello di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale al 3° livello, saranno inizialmente inquadrati al 2° livello. Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul secondo periodo delle tabelle sopra riportate) è riconosciuta ai lavoratori che prima del contratto di apprendistato abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio; - il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi; - per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti; - formazione: 120 ore medie annue. Per i profili formativi si veda l'allegato all'art. 20 del Ccnl 3.12.2005</p>	Semestre	Aliquota	Semestre	Aliquota	1°	67%	4°	82%	2°	72%	5°	90%	3°	77%	successivi	95%	Titolo di studio	Formazione	- titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto al profilo da conseguire;	80 ore	- titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale non idonei rispetto al profilo da conseguire;	120 ore	- titolo di istruzione dell'obbligo	120 ore	Titolo di studio	Totale	1° periodo	2° periodo	Lavoratori in possesso di laurea	30 mesi	15 mesi	15 mesi	Lavoratori in possesso di diploma di laurea di I livello (laurea breve) o di laurea non coerente con la qualificazione professionali da acquisire	36 mesi	18 mesi	18 mesi	Lavoratori in possesso di diploma	42 mesi	21 mesi	21 mesi	Lavoratori in possesso di diploma non coerente con la qualificazione professionale da acquisire	48 mesi	24 mesi	24 mesi	Lavoratori in possesso di titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo	54 mesi	27 mesi	27 mesi
	Semestre	Aliquota	Semestre	Aliquota																																														
	1°	67%	4°	82%																																														
	2°	72%	5°	90%																																														
	3°	77%	successivi	95%																																														
	Titolo di studio	Formazione																																																
	- titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto al profilo da conseguire;	80 ore																																																
	- titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale non idonei rispetto al profilo da conseguire;	120 ore																																																
	- titolo di istruzione dell'obbligo	120 ore																																																
	Titolo di studio	Totale	1° periodo	2° periodo																																														
Lavoratori in possesso di laurea	30 mesi	15 mesi	15 mesi																																															
Lavoratori in possesso di diploma di laurea di I livello (laurea breve) o di laurea non coerente con la qualificazione professionali da acquisire	36 mesi	18 mesi	18 mesi																																															
Lavoratori in possesso di diploma	42 mesi	21 mesi	21 mesi																																															
Lavoratori in possesso di diploma non coerente con la qualificazione professionale da acquisire	48 mesi	24 mesi	24 mesi																																															
Lavoratori in possesso di titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo	54 mesi	27 mesi	27 mesi																																															
Contratto interm.	non regolamentato																																																	
Contratto tempo determinato	<p>sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 13% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31.12 dell'anno precedente i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche: a) esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario connesso all'introduzione di innovazioni tecnologiche; b) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno; c) esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; d) coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate. Tale percentuale è aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti. Periodo di prova non superiore a 20 giorni. Nel caso di sostituzione di lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale il periodo previsto dall'art. 4, comma 2, Dlgs n. 151/2001, per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato, può essere elevato sino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo. Malattia e infortunio non sul lavoro: la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un quarto della durata del contratto e comunque non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavora-</p>																																																	

	<p>tiva per un periodo pari a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi dalla cessazione del rapporto, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine (tale diritto non può essere esercitato qualora il rapporto sia cessato per giusta causa). Qualora, per effetto di una successione di contratti a termine intercorrenti fra la stessa azienda e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti, sia stato raggiunto il termine di 36 mesi, può essere stipulato un ulteriore contratto a termine (dinanzi alla Dpl e con l'assistenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti) per un periodo non superiore a 12 mesi</p>
Part-time	<p>a. può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; b. in caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, lo stesso potrà avere una durata predeterminata che, non sarà inferiore a 6 mesi e non superiore a 24. In tal caso è consentita l'assunzione di personale a tempo determinato per completare il normale orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale; c. possono essere concordate clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (dall'1.1.2010, nei limiti del 100% dell'orario ridotto e comunque non oltre il normale orario di lavoro settimanale a tempo pieno). Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 5 giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto. Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni e comportano il pagamento di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto; d. è consentita, anche in caso di rapporti di lavoro a termine, la prestazione di lavoro supplementare nella misura massima del 100% del normale orario contrattuale giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare saranno compensate con una quota oraria della retribuzione maggiorata del 15% (20% dal 1° gennaio 2010) per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore e del 24% per le prestazioni eccedenti nel mese tale limite</p>
Contratti d'inserimento	<p>periodo di prova: pari a quello previsto per il livello di inquadramento attribuito; categoria di inquadramento: non potrà essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quella spettante a lavoratori addetti a mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto. Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale la categoria di inquadramento sarà di 1 livello inferiore; durata: non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi, in relazione al tipo di professionalità posseduta dal lavoratore rispetto al nuovo contesto lavorativo. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili coerenti con il contesto organizzativo potrà essere prevista una durata massima di 9 mesi; formazione: 24 ore di formazione teorica; per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti</p>
Lavoro domicilio	<p>non regolamentato</p>
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>la somministrazione di lavoro è consentita nelle seguenti ipotesi: <i>a)</i> esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario connesso all'introduzione di innovazioni tecnologiche; <i>b)</i> esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno; <i>c)</i> esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; <i>d)</i> coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate. Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo nella misura del 13% in media annua dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31.12 dell'anno precedente. Tale percentuale è aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato</p>
Lavoro stagionale	<p>non regolamentato</p>
Telelavoro	<p>può essere ricondotto alle seguenti tipologie: telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio; telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome</p>
Lavoro ripartito (job sharing)	<p>il contratto dovrà indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. Il trattamento economico e normativo verrà riconosciuto in proporzione alla quantità di lavoro prestato</p>
Collocamento	<p>ai fini del calcolo della riserva di cui all'articolo 25 della legge n. 223/1991 si tiene esclusivamente conto dei lavoratori inquadri, all'atto dell'assunzione, nei liv. 1, 2 e 3, con esclusione in quest'ultimo caso dei seguenti profili: addetto agli interventi tecnici, tecnico di supervisione e controllo, addetto alla gestione amministrativa. Dal computo della suddetta riserva resta inoltre escluso il personale da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza</p>
Previd. integrativa/complementare	<p>la contribuzione al fondo Telemaco si realizza attraverso: un'aliquota a carico del lavoratore; un'aliquota a carico dell'azienda; destinazione di una quota dell'accantonamento del Tfr maturando. La contribuzione a carico delle Aziende che alla data del 9.7.2003 versino una somma commisurata all'1% della retribuzione assunta a base della determinazione del Tfr, viene elevata all'1,2% a partire dall'1.1.2004. La contribuzione a carico delle Aziende che al 31.12.2003 versino una somma commisurata all'1% della retribuzione assunta a base della determinazione del Tfr, viene elevata all'1,2% a partire dall'1.1.2005. La contribuzione a carico delle Aziende che al 31.12.2003 versino una somma inferiore all'1% della retribuzione assunta a base della determinazione del Tfr, viene elevata all'1,2% a partire dall'1.6.2006. Per tutto quanto non disciplinato restano valide le previsioni in materia di contribuzione di cui al punto 2 dell'Accordo 30.4.2003</p>
Assistenza integ.	<p>non prevista</p>
Polizze vita e infortuni	<p>non previste</p>
Quadri	<p>le aziende provvederanno a garantire il personale con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, anche attraverso eventuale polizza assicurativa. Dovrà inoltre essere garantita l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali</p>