



# **IL CONTRATTO DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI ALLA LUCE DELL'ANALISI COMPARATA**



## ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472  
info@ebinter.it - ebinter@ebinter.it - www.ebinter.it

### I SOCI



### COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

### GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

### LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.



Performa Confcommercio, Società consortile a responsabilità limitata, promossa dalla CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia - ha l'obiettivo generale di favorire la creazione, il consolidamento, lo sviluppo delle PMI e l'aumento dell'occupazione, attraverso la crescita delle risorse umane sotto il profilo della formazione, della riqualificazione e dello sviluppo di nuova imprenditorialità.

Costituita nel 1998, PERFORMA, certificata per la Qualità e per la conformità del proprio sistema di gestione aziendale alla norma UNI EN ISO 9001:2008, promuove e organizza un insieme di servizi qualificati per la soluzione delle problematiche di impresa. La gamma dei servizi disponibili comprende sia le attività rivolte direttamente al management dell'impresa sia le attività rivolte alle risorse umane impegnate a livelli diversi in azienda.

Performa è il partner delle PMI, nell'elaborazione di strategie competitive mirate ad adeguare strutture e risorse umane, progettando ed erogando attività di informazione, consulenza, orientamento, formazione continua e di tipo specialistico.

La sede operativa è in p.zza G.G.Belli, 2, 00153 Roma.  
Tel. 06/5866241 • Fax 06/5809704

**IL CONTRATTO DEL TERZIARIO  
DELLA DISTRIBUZIONE  
E DEI SERVIZI  
ALLA LUCE DI UN'ANALISI  
COMPARATA**

*Novembre 2011*

*Responsabile scientifico*

**Michele Tiraboschi**

*Gruppo di lavoro*

**Enrica Carminati (coordinatore di progetto), Marco Parsifal,  
Stefano Salvato, Paolo Tomassetti**

**IL CONTRATTO DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE  
E DEI SERVIZI ALLA LUCE DELL'ANALISI COMPARATA**

Supplemento 4 al N. 1/2011 Anno II del semestrale:



**Direttore Responsabile**

Pierangelo Raineri

**Redazione, Direzione, Amministrazione**

EBINTER

Via Cristoforo Colombo, 137

00147 Roma

Tel. 06.57305405, Fax 06.57135472

[www.ebinter.it](http://www.ebinter.it)

[ebinter@ebinter.it](mailto:ebinter@ebinter.it)

Registrazione del Tribunale di Roma

n. 218/2011 del 06/07/2011

ROC 21627

**Stampa**

Romana Editrice S.r.l.

Via dell'Enopolio, 37

00030 San Cesareo (Roma)

Finito di stampare nel mese di gennaio 2012

## INDICE

1.	Premessa metodologica. . . . .	5
2.	Relazioni sindacali . . . . .	9
3.	Diritti sindacali . . . . .	29
4.	Welfare contrattuale e bilateralità. . . . .	43
5.	Mercato del lavoro . . . . .	71
6.	Orario di lavoro. . . . .	107
7.	Malattia e infortunio . . . . .	133
8.	Costi contrattuali. . . . .	153
9.	In breve . . . . .	185
10.	L'incidenza dell'accordo di rinnovo del CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi del 6 aprile 2011 sui costi. . . . .	187
11.	<i>Focus</i> : uno sguardo all'Europa. . . . .	197



## 1.

### PREMESSA METODOLOGICA

Il presente lavoro realizza una comparazione tra sette contratti collettivi nazionali di lavoro, relativi a diversi settori produttivi, con l'obiettivo di mettere a confronto i principali istituti contrattuali ed evidenziare le più rilevanti differenze nella struttura e nell'entità dei costi, compresi i trascinamenti, nonché nella composizione della parte normativa degli stessi, con particolare riferimento agli istituti bilaterali e di welfare contrattuale.

I CCNL oggetto di comparazione sono i seguenti:

- CCNL per i Lavoratori Dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi (sottoscritto da Confcommercio da una parte e da Fisascat e Uiltucs dall'altra) che decorre dal 1° gennaio 2011 e ha validità fino al 31 dicembre 2013;
- CCNL per l'Industria Alimentare (sottoscritto da Aidi, Airi, Aiipa, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assodistil, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unipi, Unionzucchero e con la partecipazione di Federalimentare da una parte e Fai, Flai e Uila dall'altra) che decorre dal 1° ottobre 2009 e ha validità fino al 30 settembre 2012;
- CCNL per gli Addetti all'Industria Chimica, Chimico-farmaceutica, delle Fibre Chimiche e dei Settori Abrasivi,

Lubrificanti e GPL (sottoscritto da Federchimica e Farminindustria da una parte e Filcem, Femca e Uilcem dall'altra) che decorre dal 1° gennaio 2010 e ha validità fino al 31 dicembre 2012;

- CCNL per i Lavoratori Dipendenti delle Imprese Artigiane e delle Piccole e Medie Imprese Industriali dell'Edilizia e Affini (sottoscritto da Anaepa/Confartigianato, Cna Costruzioni, Fiae-Casartigiani e Dipartimento Edile Clai da una parte e Feneal, Filca e Fillea dall'altra) che decorre dal 1° dicembre 2010 e ha validità fino al 31 dicembre 2012;
- CCNL per l'Industria Metalmeccanica Privata e della Installazione di Impianti (sottoscritto da Federmeccanica e Assital da una parte e Fim e Uilm dall'altra) che decorre dal 1° gennaio 2010 e ha validità fino al 31 dicembre 2012;
- CCNL per i Dipendenti delle Aziende del Settore Confindustria Tessile e Abbigliamento (sottoscritto da Sistema Moda Italia da una parte e Femca, Filctem e Uilta dall'altra) che decorre dal 1° aprile 2010 e ha validità fino al 31 marzo 2013;
- CCNL per i Dipendenti da Aziende del Settore Turismo (sottoscritto da Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita e Federreti da una parte e Filcams, Fisascat e Uiltucs dall'altra) che decorre dal 1° gennaio 2010 e ha validità fino al 30 aprile 2012.

Il lavoro si articola in sette capitoli, coincidenti con altrettante macro-aree tematiche. Ogni capitolo, in particolare, contiene una serie di tabelle sinottiche che presentano e mettono a confronto, schematicamente, la disciplina adottata dai singoli contratti collettivi in riferimento ai diversi istituti contrattuali. Tali tabelle sono precedute da un cappello introduttivo che, oltre a contestualizzare il tema, evidenzia le più significative differenze che si registrano tra i contratti collettivi oggetto di analisi, i tratti uniformi, le lacune, nonché eventuali discipline peculiari degne di nota.

Le macro-aree prese in considerazione sono le seguenti:

- 1) relazioni sindacali;
- 2) diritti sindacali;
- 3) welfare contrattuale e bilateralità;
- 4) mercato del lavoro;
- 5) orario di lavoro;
- 6) malattia e infortunio;
- 7) costi contrattuali.

Più nel dettaglio il primo capitolo compara la regolamentazione dei livelli contrattuali, il relativo riparto di competenze, nonché il modello di informazione e consultazione adottato dai singoli contratti collettivi.

Il secondo mette a confronto le disposizioni contrattuali in tema di rappresentanze sindacali, con particolare riferimento al numero dei componenti e all'entità dei relativi permessi, retribuiti e non retribuiti.

Il terzo chiarisce se, come e in che misura i contratti collettivi hanno previsto e attivato forme di previdenza complementare, di assistenza sanitaria integrativa e di sostegno al reddito. Inoltre, delinea il modello bilaterale adottato dai singoli CCNL, con particolare attenzione al sistema di contribuzione e alle funzioni attribuite.

Il quarto si concentra sulla disciplina adottata dai singoli contratti in materia di apprendistato, di contratto di inserimento, di lavoro a tempo parziale, di rapporti a tempo determinato e, infine, di somministrazione di manodopera a tempo determinato.

Il quinto capitolo mette a confronto i sistemi adottati per articolare l'orario di lavoro, evidenziando in particolare eventuali forme di

flessibilità, la disciplina del lavoro domenicale e festivo, straordinario e supplementare, nonché quella di riposi, permessi e ferie.

Il sesto ha riguardo essenzialmente alla durata del periodo di sospensione del rapporto di lavoro (periodo di comporto), al relativo trattamento economico e alle modalità di erogazione dello stesso.

Il settimo capitolo, infine, realizza un raffronto di natura squisitamente economica. In chiave tecnica e per ogni CCNL ricostruisce il relativo costo contrattuale, per singole voci e nel complesso, attribuendo rilevanza a tutti gli istituti che, direttamente o indirettamente, incidono sullo stesso.

Il lavoro di comparazione si chiude con un'altra sezione che costituisce l' accenno di quella che potrebbe essere una ricerca strategica e di prospettiva. Il Focus contestualizza il sistema delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva nel comparto del terziario italiano rispetto alla realtà europea. Il commercio, che più di altri ambiti produttivi, è esposto ai rischi della concorrenza globale, ha, allo stesso tempo, in un'ottica dinamica, la possibilità di rendersi protagonista della rinascita e costituire il motore per l'uscita dalla crisi del nostro Paese.

## 2. RELAZIONI SINDACALI

Le tabelle che seguono mettono a confronto i più rilevanti istituti contrattuali in materia di relazioni sindacali. Nello specifico descrivono e raffrontano l'equilibrio stabilito tra i singoli livelli contrattuali e il relativo riparto di competenze, nonché il sistema di consultazione e informazione adottato.

In materia di *livelli contrattuali*, sostanzialmente tutti i CCNL presi in considerazione contengono, da un lato, la formalizzazione del generale principio del *ne bis in idem*, dall'altro, un esplicito o implicito invito a realizzare, implementare e valorizzare la contrattazione di secondo livello, nel rispetto e secondo le indicazioni proposte da quello nazionale.

Il CCNL del terziario, recentemente rinnovato, recepisce la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e introduce, in via sperimentale, una nuova disciplina della contrattazione di secondo livello, da realizzare con le modalità e in conformità ai criteri ed ai principi declinati dal CCNL medesimo. In particolare, stabilisce che la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal CCNL o dalla legge e che deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale; che la contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro e, infine, che le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di

produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività. Con riferimento, poi, alla tipologia di contrattazione di secondo livello in concreto applicabile a ciascuna azienda, l'accordo di rinnovo, nel ribadire la distinzione collegata ai requisiti dimensionali (aziende che occupano fino a 30 dipendenti e aziende con più di 30 dipendenti), introduce un nuovo criterio che permette alle aziende di scegliere se applicare la contrattazione territoriale ovvero utilizzare esclusivamente l'elemento economico di garanzia. Infine, il rinnovo introduce particolari disposizioni relative all'intervento della contrattazione di secondo livello con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del CCNL in caso di superamento di situazioni di crisi; sviluppo economico e occupazionale; avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività; eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi.

Il CCNL del turismo, una volta ribadita la centralità del contratto collettivo nazionale quale complesso unitario, fonte di diritti inderogabili, elenca espressamente le materie che possono costituire oggetto tanto di contrattazione territoriale, quanto di quella aziendale. Nei quattro contratti confindustriali esaminati, il secondo livello coincide prettamente con quello aziendale. Il contratto collettivo nazionale fissa sia le materie che possono essere oggetto di contrattazione a livello aziendale, sia le relative modalità e tempistiche attuative. Due le specificità degne di nota. Da un lato l'art. 18 del CCNL dei chimici il quale prevede che, al fine di consentire alle parti aziendali di cogliere condivise e specifiche opportunità, utili a sostenere la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari, sia possibile realizzare accordi temporanei in deroga alla normativa prevista dal CCNL; accordi che tuttavia non potranno comportare interventi sui minimi contrattuali e su diritti individuali irrinunciabili, e la cui effettiva operatività, se contenenti deroghe *in peius*, è subordinata al parere di conformità

della Commissione Nazionale Contrattazione. Dall'altro lato l'art. 4-*bis* del CCNL metalmeccanico, introdotto con un apposito intervento modificativo del CCNL, datato 25 settembre 2010, per consentire al livello aziendale di derogare a quello nazionale. Nello specifico l'art. 4-*bis* consente – ai fini di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale – di realizzare specifiche intese modificative, anche in via sperimentale e temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal CCNL. Tali intese sono definite a livello aziendale con l'assistenza delle strutture territoriali, che le sottoscrivono. Le medesime intese non possono avere ad oggetto i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità, l'elemento perequativo e tutti i diritti individuali sanciti da norme inderogabili di legge e devono essere validate dalle parti stipulanti il contratto nazionale.

Il CCNL degli edili/artigiani, infine, a differenza di tutti gli altri, invece di elencare le materie che possono essere oggetto di contrattazione di secondo livello, declina all'opposto i titoli che necessariamente devono essere definiti a livello nazionale, dunque indisponibili per la contrattazione territoriale, che può intervenire su tutto il resto. La specificità del settore, formato da piccole e piccolissime imprese, comporta che il secondo livello sia necessariamente territoriale, nello specifico regionale.

Tutti i CCNL oggetto di analisi strutturano un *sistema di informazione e consultazione* dei lavoratori, al fine di valorizzare il modello partecipativo. I contratti del terziario e del turismo adottano lo stesso modello, articolato su tre livelli, nazionale, territoriale e aziendale, per le realtà che impiegano un numero significativo – almeno 50 per il commercio, 100 per il turismo – di dipendenti. In particolare, prevedono che annualmente le parti si incontrino per un esame congiunto di specifiche situazioni e materie.

Il CCNL edile/artigiano, in forma più embrionale, stabilisce che sia attuato un sistema di concertazione su scala nazionale, regionale e territoriale (provinciale o comprensoriale).

I contratti di area confindustriale, seppure con specificità e differenze, strutturano il sistema sui tre livelli, con enfasi maggiore su quello aziendale, prevedendo la periodica informazione cui, su richiesta delle parti, può seguire la consultazione. Il CCNL tessile declina un'apposita disciplina per le imprese a dimensione europea.

	<b>PRIMO LIVELLO</b>
<b>CCNL TDS</b>	<b>Art. 4</b> Vigè il principio del <i>ne bis in idem</i> , per cui il secondo livello deve riguardare istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	<b>Art. 5</b> Il sistema contrattuale prevede: -un contratto collettivo nazionale di lavoro; -un livello di contrattazione aziendale. Il CCNL fissa l'ambito di contrattazione a livello aziendale, consentendo una maggiore aderenza della disciplina contrattuale a talune caratteristiche settoriali e di azienda. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci in cui si articola la contrattazione aziendale.
<b>CCNL CHIMICO</b>	<b>Art. 18</b> Le Parti assegnano al CCNL un ruolo fondamentale e strategico non solo per l'evoluzione della normativa che regola i rapporti di lavoro del settore, ma anche per lo sviluppo di relazioni e di politiche industriali

RELAZIONI SINDACALI

	funzionali alla crescita dell'impresa nel suo complesso.
<b>CCNL EDILIZIA</b>	<p><b>Allegato "C"</b> Per quanto riguarda le materie contrattuali che potranno essere discusse a livello regionale sono definiti, in sede nazionale, i seguenti <u>titoli non disponibili per la trattativa a livello regionale</u>:</p> <p>a) regole (luoghi - tempi - modalità delle trattative);</p> <p>b) diritti individuali e sindacali (permessi sindacali, assemblea, diritto allo studio, congedi parentali);</p> <p>c) inquadramento;</p> <p>d) salario nazionale;</p> <p>e) disciplina generale orario di lavoro;</p> <p><u>Tutte le altre materie potranno essere oggetto di trattazione al secondo livello negoziale.</u></p>
<b>CCNL METALMECCANICO</b>	<b>Art. 4 (sez. I)</b> Richiama il principio del <i>ne bis in idem</i> .
<b>CCNL TESSILE</b>	<p><b>Art. 10</b> Le parti hanno inteso disciplinare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;</li> <li>- la contrattazione di secondo livello: contratti aziendali.</li> </ul> <p>Nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, il contratto collettivo nazionale di lavoro si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.</p>
<b>CCNL TURISMO</b>	Il CCNL è un complesso unitario e inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo

	<p>insieme un <u>trattamento minimo e inderogabile</u>; il rispetto è requisito per i benefici di legge e per l'accesso alla formazione continua dei fondi interprofessionali.</p> <p><b>Art. 2</b> Le parti affidano al CCNL una funzione cogente di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese del settore e per tutti i lavoratori.</p> <p><b>Art. 13</b> La contrattazione collettiva non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo diverse previsioni del CCNL.</p>
--	---

	<p><b>SECONDO LIVELLO</b></p>
<p><b>CCNL TDS</b></p>	<p><b>Capo II – Premessa</b> Le Parti, in via sperimentale, definiscono la disciplina della contrattazione di secondo livello, con le modalità e in conformità ai criteri ed ai principi individuati dal CCNL.</p> <p>Criteri guida per l'esercizio della contrattazione di secondo livello sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente CCNL o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il <u>principio del <i>ne bis in idem</i></u>;</li> <li>- <u>principio di alternatività e non sovrapposibilità</u> della contrattazione territoriale rispetto</li> </ul>

## RELAZIONI SINDACALI

	<p>a quella aziendale;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <u>principio della variabilità dei riconoscimenti economici</u> per cui è necessario collegare gli emolumenti variabili (premi o emolumenti di natura simile) ad indicatori di produttività mentre non sono applicabili premi fissi e indipendenti dai risultati ( c.d. “a pioggia”).</li></ul> <p>La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alla Confcommercio.</p> <p>Al secondo livello di contrattazione territoriale, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal CCNL.</p> <p>Al secondo livello di contrattazione aziendale, le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti, potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal presente CCNL a tale livello.</p> <p>Ai medesimi livelli di contrattazione potranno, altresì, essere raggiunte intese derogatorie finalizzate al miglioramento dei livelli di produttività, competitività ed efficienza delle imprese, sulle materie di cui alla sezione IV contenute nei seguenti titoli:</p>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- titolo I, escluse le previsioni contenute nel capo II;</li> <li>- titolo III;</li> <li>- titolo V, capi dal I al VII, escluse le previsioni contenute negli artt. 118, 132 e 146, primo comma, 147, 149 - 153.</li> </ul> <p>Nell'ambito del secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, ciascuno per i propri rispettivi ambiti di applicazione, potranno essere realizzate intese volte al superamento o alla rinegoziazione degli eventuali accordi vigenti.</p> <p><b>Crisi, sviluppo, occupazione, Mezzogiorno</b> Prevede la possibilità di realizzare intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del CCNL nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il superamento di situazioni di crisi;</li> <li>- lo sviluppo economico e occupazionale;</li> <li>- l'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;</li> <li>- le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi.</li> </ul> <p>Restano esclusi, tuttavia, dalle suddette intese i minimi retributivi, le ferie/ex festività (32 ore), i diritti di informazione/assetti e le regole contrattazione/strumenti paritetici/bilateralità, la tutela della salute, la conciliazione delle controversie, le quote dei seguenti Fondi nazionali: EST/</p>
--	--

RELAZIONI SINDACALI

	<p>For.Te./Qu.A.S./QUADRIFOR, nonché l'orario normale settimanale (40 ore) e l'orario dei minori.</p> <p>Tali intese saranno definite tramite il supporto dell'Associazione imprenditoriale territoriale o direttamente a livello aziendale.</p> <p>Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.</p>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 6</b> <u>La contrattazione aziendale potrà essere svolta solo per le materie per le quali nel CCNL è prevista tale possibilità nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate</u>, e ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Art. 18</b> L'articolo è suddiviso in due parti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la lettera A <u>ribadisce il ruolo centrale del CCNL quale strumento fondamentale e strategico</u> per lo sviluppo di relazioni e di politiche industriali funzionali alla crescita delle imprese del settore;</li> <li>- la lettera B, con riferimento alla <u>contrattazione aziendale</u>, esplicita e formalizza l'impegno delle Parti per:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) una puntuale applicazione, gestione e esigibilità livello aziendale delle norme del CCNL;</li> <li>2) una contrattazione aziendale rispettosa delle regole e coerente con le linee-guida definite dal livello nazionale;</li> <li>3) la valorizzazione del ruolo della</li> </ol> </li> </ul>

	<p>contrattazione aziendale.</p> <p>Al fine di consentire alle parti aziendali di cogliere condivise e specifiche opportunità, utili a sostenere la competitività della impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari <u>è consentito di realizzare accordi temporanei in deroga alla normativa prevista dal CCNL</u>. Tali accordi non comporteranno interventi sui minimi contrattuali e su diritti individuali irrinunciabili.</p> <p><u>L'effettiva operatività degli accordi, se contenenti deroghe in peius, è subordinata al parere di conformità della Commissione Nazionale Contrattazione</u>, salvo eccezioni. (si veda verbale integrativo del 29/06/07 per i dettagli)</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 42</b> Demanda alle Organizzazioni regionali e/o territoriali la stipula dei contratti integrativi di secondo livello che provvedono rispetto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ripartizione normale orario di lavoro;</li> <li>- determinazione dell'elemento economico di 2° livello;</li> <li>- accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e riposi compensativi;</li> <li>- ecc.</li> </ul>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Art. 4 (sez. III)</b> Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione.</p> <p><b>Rinnovo del 15/10/09 (non sottoscritto dalla</b></p>

	<p><b>Fiom)</b> Le Parti concordano:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- di definire una disciplina del secondo livello, integrativa rispetto a quanto già previsto dal CCNL, che dia attuazione ai demandi al CCNL contenuti nell'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 (che recepisce riforma assetti contrattuali);</li><li>- di definire specifiche linee guida utili a favorire la <u>contrattazione aziendale con contenuti economici collegati ai risultati delle imprese con minori dimensioni.</u></li></ul> <p>A tal fine è istituita una commissione di lavoro.</p> <p><b>Intesa modificativa 29/09/10 (non sottoscritta dalla Fiom)</b> introduce l'art. 4-bis in virtù del quale, ai fini di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, <u>possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale e temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal CCNL.</u> Tali intese sono <u>definite a livello aziendale con l'assistenza delle strutture territoriali che le sottoscrivono.</u></p> <p>Le intese non potranno toccare minimi tabellari, aumenti periodici di anzianità, elemento perequativo e diritti individuali sanciti da norme inderogabili di legge.</p> <p><u>Le intese devono essere validate dalle parti stipulanti il CCNL.</u></p>
--	--

<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 10</b> La <u>contrattazione aziendale</u> si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.</p> <p>Potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il CCNL fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.</p> <p>A livello territoriale le parti potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.</p> <p><b>Art. 12</b> Le materie riservate alla trattazione aziendale a contenuto economico, nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione, sono stabilite dal CCNL. <u>La trattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal CCNL</u>, riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal CCNL e da altri livelli di trattazione.</p> <p>L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la trattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.</p>
--------------------------------	--

<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 10</b> La contrattazione integrativa si svolge a livello territoriale o aziendale. Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi territoriali che abbiano già disciplinato la materia il negoziato di 2 livello si svolge:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a liv. aziendale per aziende con + di 15 dipendenti;</li> <li>- a liv. territoriale per aziende fino a 15 dipendenti; o comunque che non hanno contrattazione aziendale;</li> <li>- a liv. provinciale per le imprese della ristorazione collettiva.</li> </ul> <p>Di norma la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti. L'obiettivo è dare piena attuazione alla contr. integrativa; in caso di difficoltà prevista procedure che coinvolge il livello nazionale.</p> <p><b>Art. 13</b> <u>Elenca le materie di competenza della contrattazione integrativa</u> in tema di interventi a favore del personale femminile, superamento limite stabilito per lavoro supplementare in caso di part-time; contratti a tempo determinato con studenti; peculiari qualifiche, orario di lavoro (interruzione orario giornaliero, intervallo pasti, ripartizione e distribuzione, turni, riposi di conguaglio; flessibilità; permessi, orario annuo), premio di risultato.</p> <p>L'articolo elenca poi le materie che restano demandate alla esclusiva competenza della:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contrattazione integrativa territoriale;</li> <li>- contrattazione integrativa territoriale (per aziende ristorazione collettiva e servizi);</li> </ul>
--------------------------------	--

	<p>- contrattazione nell'unità produttiva (per aziende ristorazione collettiva e servizi).</p> <p><b>Art. 14</b> Clausole di uscita.</p>
--	--

	<b>INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE</b>
<p><b>CCNL TDS</b></p>	<p><b>Artt. 1-3</b> Il CCNL li <u>disciplina a livello nazionale, territoriale e aziendale</u>, adempiendo così alla normativa nazionale e comunitaria in materia.</p> <p>A <u>livello nazionale</u> si prevede che annualmente le parti si incontrino per un esame congiunto di temi quali il quadro economico e produttivo del comparto, dinamiche strutturali, prospettive di sviluppo, processi di ristrutturazione, appalti, ecc. Sono inoltre oggetto di informazione specifiche materie quali dinamiche occupazionali, formazione e riqualificazione professionale, conseguenze dei processi di ristrutturazione, struttura dei comparti..</p> <p>A <u>livello territoriale</u> si prevede che annualmente le parti si incontrino per un esame congiunto di temi quali dinamiche evolutive della rete commerciale e effetti sull'occupazione, calendario aperture domenicali e festive, orario apertura negozi.</p> <p>A livello <u>aziendale</u> si prevede che per le imprese con almeno 150, 200 o 300 dipendenti (se operano rispettivamente in una sola provincia, regione o a livello nazionale) sia realizzato annualmente l'esame congiunto di</p>

RELAZIONI SINDACALI

	<p>specifici temi quali processi di terzizzazione o esternalizzazione, innovazione tecnologica, utilizzo di atipici, ecc. Infine, per le aziende con almeno 50 dipendenti si prevede l'informazione su temi quali andamento recente e prevedibile, situazione occupazionale, decisioni che rilevino ai fini dell'organizzazione del lavoro.</p>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 2</b> Prevede che <u>le singole Associazioni imprenditoriali di categoria forniranno a FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL nazionali, in apposito incontro a livello nazionale, informazioni complessive</u> riguardanti materie espressamente individuate. Cadenza semestrale.</p> <p>In relazione a tali informazioni, a richiesta di una delle Parti, seguirà un esame congiunto sulle conseguenze delle informazioni rese nel corso del quale le Parti esprimeranno le loro autonome valutazioni.</p> <p>Analogo <u>sistema di informazione e consultazione è previsto a livello regionale, per i gruppi industriali e per le aziende che abbiano significativa rilevanza nel comparto merceologico.</u> La cadenza è annuale.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Capitolo I Parte II</b> Le Parti riconoscono il valore positivo di informazione e consultazione a livello aziendale per la ricerca di soluzioni condivise e di un equilibrio di interessi.</p> <p>Previste:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>apposita disciplina per i gruppi industriali,</u> chiamati annualmente a realizzare un'informativa sugli investimenti, sull'occupazione, e su molte altre tematiche di</li> </ul>

	<p>rilevanza strategica;</p> <p>- <u>disciplina per le aziende con almeno 50 dipendenti</u> tenute a informare annualmente le RSU su andamento attività di impresa, andamento prevedibile occupabilità, ecc.</p> <p>Nel corso degli incontri, le Parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali-ecologiche, esprimendo le loro autonome valutazioni.</p> <p><u>Si prevede inoltre che a livello aziendale possa essere costituito un osservatorio aziendale</u> con natura non negoziale che svolge attività di informazione e consultazione sulle materie concordate.</p> <p><b>Art. 3</b> Previsto un sistema di informazione semestrale da parte della aziende alle RSU sulle modalità e grado di utilizzo delle diverse tipologie di rapporto di lavoro.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Disciplina generale – Sistemi di concertazione e di informazione</b> Il CCNL <u>prevede un sistema di concertazione e un sistema di informazione.</u></p> <p>Il sistema di concertazione è finalizzato a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sviluppare confronto su indirizzi generali del settore in materia delle politiche della domanda, politiche industriali, politiche di mercato e della formazione professionale.</li> <li>- definire obiettivi del sistema degli enti paritetici.</li> </ul> <p><u>La concertazione si attua con sessioni semestrali e si articola su un livello nazionale.</u></p>

RELAZIONI SINDACALI

	<p><u>uno regionale, uno territoriale</u> (provinciale o comprensoriale).</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Sez. Prima – Premessa</b> Le Parti intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla <u>sceita del metodo partecipativo</u> contenuta nella Premessa al Contratto, individuano lo strumento più idoneo a questo fine in un <u>sistema di Osservatori congiunti e Commissioni paritetiche</u>.</p> <p>Gli Osservatori e le Commissioni, articolati per aree tematiche, costituiranno una sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui temi di rilevante interesse reciproco così come definiti nella presente Sezione prima.</p> <p><b>Art. 7 (sez. I)</b> Le Direzioni delle <u>aziende che occupano almeno 50 dipendenti</u> forniranno annualmente alle R.S.U. e alle OOSS territoriali, su richiesta delle stesse, informazioni su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa e la situazione economica;</li> <li>- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze.</li> </ul> <p>Forniranno inoltre informazioni sulle decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.</p> <p><u>All'informazione può seguire una procedura di</u></p>

	<p><u>consultazione.</u></p> <p>Le Direzioni delle unità produttive che occupano più di 150 dipendenti, inoltre, forniranno annualmente alle R.S.U e alle OOSS territoriali informazioni su specifiche materie elencate.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 22</b> <u>Regola il sistema informativo a livello nazionale, regionale, territoriale o di distretto, aziendale.</u></p> <p>Le parti concordano di aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale all'Osservatorio Nazionale Tessile Abbigliamento Moda.</p> <p>Compiti dell'osservatorio sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analisi e conoscenza del settore;</li> <li>- concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo del settore.</li> </ul> <p>Le parti si impegnano a svolgere una sessione annuale di confronto sui temi della politica industriale.</p> <p>A livello aziendale – di norma annualmente – le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di cinquanta dipendenti porteranno a preventiva conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, gli elementi conoscitivi indicati. Su tali problemi, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto.</p> <p>Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre – a richiesta della RSU – informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di</p>

RELAZIONI SINDACALI

	<p>decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero, qualora le stesse comportino ricadute occupazionali.</p> <p><u>Specifica disciplina per le imprese a dimensione europea.</u></p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p>Il CCNL <u>disciplina il livello nazionale, territoriale e aziendale.</u></p> <p><b>Art. 4</b> Prevede che a <u>livello nazionale</u>, annualmente, le ass. datoriali comunichino alle oo.ss. dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo. Sono oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica e lo stato di attuazione della correlativa legge quadro.</p> <p><b>Art. 5</b> A <u>livello territoriale</u> (regionale) si ripete quanto previsto per il livello nazionale. Gli incontri sono a richiesta delle OOSS.</p> <p><b>Art. 6</b> A <u>livello aziendale</u> sono previste procedure di informazione sulle prospettive aziendali e su programmi di nuovo insediamento per le aziende che occupano più di 100 dipendenti o per le imprese turistiche di particolare importanza, presenti in più parti del territorio, aventi rilevanti influenza perché strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale e territoriale.</p>



### 3. DIRITTI SINDACALI

Le tabelle che seguono mettono a confronto i più rilevanti istituti contrattuali in materia di diritti sindacali. Nello specifico presentano e raffrontano la struttura delle rappresentanze sindacali, con particolare riferimento al numero dei componenti e all'entità dei relativi permessi, retribuiti e non retribuiti, nonché alla definizione di dirigente sindacale e alla previsione di appositi permessi o aspettative per i lavoratori che ricoprono cariche elettive pubbliche.

I sistemi adottati dai singoli CCNL, che hanno quale base comune e di riferimento le disposizioni contenute nello Statuto dei lavoratori, l. n. 300/1970, sono certamente influenzati dalle caratteristiche intrinseche dei settori di riferimento e, in particolar modo, dalla presenza in misura percentuale maggiore di micro e piccole imprese o, all'opposto, di medie e grandi imprese.

Per un'analisi di dettaglio si rinvia alle tabelle.

	<b>DIRIGENTI SINDACALI (MEMBRI DI CONSIGLI O COMITATI DIRETTIVI)</b>
<b>CCNL TDS</b>	<b>Art. 22</b> Precisa che <u>si intendono tali</u> i lavoratori che fanno parte di consigli o comitati

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

	<p>direttivi delle OOSS; di RSA o di RSU.</p> <p>I primi hanno diritto a 75 ore annue per <u>congedi o permessi retribuiti</u> per partecipare alle riunioni dell'organo, che diventano massimo 130 ore se il dirigente è membro di più consigli o comitati. Si demanda al secondo livello l'individuazione delle modalità di fruizione dei suddetti permessi o congedi.</p>
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	(rinvio a disciplina R.S.A. e R.S.U.)
<b>CCNL CHIMICO</b>	<p><b>Art. 60</b> Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali ad esse aderenti saranno concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, <u>permessi</u> per l'espletamento delle loro funzioni.</p> <p>Tali permessi sono retribuiti fino ad un massimo di 7 giornate all'anno per ciascun lavoratore.</p>
<b>CCNL EDILIZIA</b>	<p><b>Art 91</b> Ai <u>lavoratori che siano</u> membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni e dei Sindacati provinciali di categoria, potranno essere concessi <u>permessi retribuiti</u>, fino ad otto ore lavorative al mese, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti. La concessione dei permessi suddetti è subordinata ad espressa richiesta presentata per iscritto dalle Organizzazioni su menzionate e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.</p> <p>I permessi di cui al secondo comma sono</p>

DIRITTI SINDACALI

	<p>concessi ai singoli lavoratori aventi diritto con possibilità di cumulo trimestrale.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Art. 5 (sez. II)</b> Ai lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali metalmeccanici, potranno essere concessi <u>brevi permessi retribuiti</u> fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e garantito comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 16</b> Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali tessili, saranno concessi <u>permessi retribuiti</u>, fino ad una giornata lavorativa al mese, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 38</b> Precisa che si <u>intendono tali</u> i lavoratori che fanno parte di consigli o comitati direttivi delle OOSS; di R.S.A. o di R.S.U.</p> <p><b>Art. 39</b> I primi hanno diritto, nella misura di uno per esercizio e per ogni OOSS stipulante,</p>

	<p>al seguente <u>numero di ore massimo di permessi e congedi retribuiti</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 24 ore per anno per aziende con un n. di dipendenti compreso tra 6 e 15;</li> <li>- 70 ore per anno per aziende con più di 15 dip.;</li> <li>- 70 ore per anno a prescindere dal n. dei dipendenti per aziende di viaggi e turismo.</li> </ul>
--	---

	<b>R.S.A.</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Art. 23</b> I componenti delle RSA hanno diritto a godere dei seguenti <u>permessi retribuiti</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) un dirigente per ciascuna RSA nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui è organizzata: un'ora e mezza l'anno;</li> <li>b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna RSA nelle unità che occupano fino a 3000 dipendenti della categoria per cui è organizzata: 12 ore mensili;</li> <li>c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la RSA nelle unità di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b: 12 ore mensili.</li> </ul>
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	<p><b>Accordo 1/12/1993</b> Accordo interconfederale per la costituzione delle RSU.</p> <p><b>Art. 7</b> La RSU sostituisce il Consiglio di</p>

DIRITTI SINDACALI

	<p>fabbrica di cui al CCNL 7.8.91 e i suoi componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla legge n. 300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Accordo 1/12/1993</b> Accordo interconfederale per la costituzione delle RSU.</p> <p><b>Art. 58</b> La RSU sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui al CCNL 20/7/90 e i suoi componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA – anche degli operatori di vendita – di cui alla Legge n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente Contratto.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p>Vige un sistema di rappresentanza sindacale di origine contrattuale che si basa sul rappresentante di bacino (territoriale) per le imprese fino a 15 dipendenti. Nelle aziende con più di 15 dipendenti può invece esservi un rappresentante interno.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Accordo 1/12/1993</b> Accordo interconfederale per la costituzione delle RSU.</p> <p><b>Sezione II – Premessa</b> Le parti si danno reciprocamente atto che le funzioni attribuite per legge e/o per Contratto alle RSA vengono esercitate dalle R.S.U. Le stesse risultano pertanto titolari di tutti i relativi diritti, poteri e tutele.</p>
<p><b>CCNL</b></p>	<p><b>Accordo 1/12/1993</b> Accordo interconfederale</p>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN' ANALISI COMPARATA

<b>TESSILE</b>	per la costituzione delle RSU.
<b>CCNL TURISMO</b>	<b>Art. 40</b> Medesimo trattamento previsto per RSU. Vedi sotto.

	<b>R.S.U.</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Art. 24-27</b> Se vengono elette R.S.U. i componenti delle stesse subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi, e tutele, fatte salve condizioni di miglior favore eventualmente già previste da accordi aziendali.</p> <p>Il <u>numero dei componenti delle R.S.U.</u> è così determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 nelle u.p. che occupano da 16 a 50 dip.;</li> <li>- 4 nelle u.p. che occupano da 51 a 90 dip.;</li> <li>- 6 nelle u.p. che occupano da 91 a 200 dip.;</li> <li>- 7 nelle u.p. che occupano da 201 a 300 dip.;</li> <li>- 9 nelle u.p. che occupano da 301 a 600 dip.;</li> <li>- 12 nelle u.p. che occupano da 601 a 1200 dip..</li> </ul> <p>Nelle u.p. che occupano più di 1200 dip. la R.S.U. è incrementata di 2 unità ogni 1000 dip.</p>

DIRITTI SINDACALI

	Per le ore di permesso retribuite vedi punto 5.
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 7</b> Il <u>numero dei componenti</u> la RSU – calcolato con riferimento al numero dei dipendenti dell’unità produttiva è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 nelle unità che occupano da 16 a 100 dipendenti;</li> <li>- 4 nelle unità da 101 a 200 dipendenti;</li> <li>- 6 nelle unità da 201 a 300 dipendenti;</li> <li>- 9 nelle unità da 301 a 450 dipendenti;</li> <li>- 11 nelle unità da 451 a 600 dipendenti;</li> <li>- 13 nelle unità da 601 a 750 dipendenti;</li> <li>- 16 nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti;</li> <li>- 21 nelle un. da 1.001 a 1.500 dipendenti;</li> <li>- 25 nelle un. da 1.501 a 2.000 dipendenti;</li> <li>- 27 nelle un. da 2.001 a 2.500 dipendenti;</li> <li>- 30 componenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni.</li> </ul> <p>Nelle unità produttive con almeno 11 componenti la RSU, quest’ultima, per i rapporti con la Direzione aziendale, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, potrà avvalersi di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti.</p> <p>Le Parti, in considerazione dei contenuti dell’Accordo di settore 12.5.94, convengono che il numero dei componenti della RSU non può essere incrementato a livello aziendale sia pure in forza di accordi o prassi preesistenti all’accordo.</p> <p><b>Art. 9</b> I <u>permessi sindacali retribuiti spettanti</u> alla RSU sono:</p>

	<p>- unità produttive da 16 a 200 dipendenti: 4 ore annue per dipendente;</p> <p>- unità produttive da 201 a 300 dipendenti: 2 ore e mezza annue per dipendente a cui si sommano 288 ore annue fisse;</p> <p>- unità produttive da 301 a 600 dipendenti: 2 ore e mezza annue per dipendente a cui si sommano 576 ore annue fisse;</p> <p>- unità produttive da 601 dipendenti e oltre: 3 ore annue per dipendente.</p> <p>All'interno di tali permessi viene riconosciuto alle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti un monte ore pari a 1 ora annua per dipendente.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Art. 58</b> Il <u>numero dei componenti</u> la RSU, fatte salve condizioni più favorevoli previste da accordi collettivi in atto, è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 nelle unità da 16 a 100 dipendenti,</li> <li>- 4 nelle unità da 101 a 200 dipendenti,</li> <li>- 6 nelle unità da 201 a 300 dipendenti,</li> <li>- 9 nelle unità da 301 a 450 dipendenti,</li> <li>- 11 nelle unità da 451 a 600 dipendenti,</li> <li>- 13 nelle unità da 601 a 750 dipendenti,</li> <li>- 16 nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti,</li> <li>- 21 nelle un. da 1.001 a 1.500 dipendenti,</li> <li>- 25 nelle un. da 1.501 a 2.000 dipendenti,</li> <li>- 27 nelle un. da 2.001 a 2.500 dipendenti,</li> <li>- 30 nelle un. di maggiori dimensioni.</li> </ul> <p>Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la RSU disporrà di <u>permessi retribuiti</u> per un monte ore annuo di 1,5 ore</p>

## DIRITTI SINDACALI

	<p>per dipendente in forza all'unità lavorativa. Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la RSU nell'esercizio dei compiti da essa svolti. I permessi di cui sopra assorbono fino a concorrenza quelli spettanti ai dirigenti della RSA ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 300/1970.</p> <p>Nelle unità lavorative che occupano da 16 a 200 dipendenti i componenti della RSU disporranno di un monte ore annuo pari a due ore per ogni dipendente in forza all'unità.</p> <p>Le Organizzazioni sindacali Filcem-CGIL, Femca-CISL e Uilcem-UIL, per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità lavorative, disporranno di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a mezz'ora per ogni dipendente in forza all'unità. Tali permessi, di norma, saranno usufruiti mediante i componenti la RSU espressamente delegati dalle citate associazioni.</p> <p>Ferma restando la fruizione attraverso i componenti la RSU delegati, nelle unità lavorative nelle quali sia stato riconosciuto al Consiglio di Fabbrica un monte ore eccedente le due ore annue per dipendente, tale eccedenza, dedotta la quota eventualmente occorrente per garantire ai componenti la RSU i permessi previsti dall'art. 23 della Legge n. 300/1970, sarà ripartita in ugual misura tra RSU e Filcem-CGIL, Femca-CISL e Uilcem-UIL.</p>
--	--

<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p>Vige un sistema di rappresentanza sindacale di origine contrattuale che si basa sul rappresentante di bacino (territoriale) per le imprese fino a 15 dipendenti. Nelle aziende con più di 15 dipendenti può invece esservi un rappresentante interno.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Art. 5 (sez. II)</b> I componenti delle R.S.U. per l'espletamento del loro mandato hanno diritto a permessi in conformità a quanto previsto dagli artt. 23 e 24 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.</p> <p>Per quanto riguarda le unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti, <u>le ore di permesso retribuite</u> non potranno essere inferiori complessivamente ad 1 ora e 30 minuti all'anno per ciascun dipendente; nelle altre ipotesi saranno invece 8 ore mensili.</p> <p>I permessi non sono cumulabili con quelli eventualmente stabiliti allo stesso titolo da accordi aziendali, nonché con quelli che dovessero derivare da disposizioni di legge.</p> <p>Salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il <u>numero dei componenti le R.S.U.</u> sarà pari almeno a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle un. prod. che occupano fino a 200 dipendenti;</li> <li>- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle un. prod. che occupano fino a 3000 dipendenti;</li> <li>- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui al precedente punto.</li> </ul>

DIRITTI SINDACALI

<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 13</b> Il <u>numero complessivo dei componenti</u> della R.S.U., fatte salve le condizioni di miglior favore definite da accordi territoriali o aziendali, è il seguente:</p> <table data-bbox="538 425 950 911"> <tr><td>da</td><td>16</td><td>a</td><td>120</td><td>3</td></tr> <tr><td>da</td><td>121</td><td>a</td><td>360</td><td>6</td></tr> <tr><td>da</td><td>361</td><td>a</td><td>600</td><td>9</td></tr> <tr><td>da</td><td>601</td><td>a</td><td>840</td><td>12</td></tr> <tr><td>da</td><td>841</td><td>a</td><td>1.080</td><td>15</td></tr> <tr><td>da</td><td>1.081</td><td>a</td><td>1.320</td><td>18</td></tr> <tr><td>da</td><td>1.321</td><td>a</td><td>1.560</td><td>21</td></tr> <tr><td>da</td><td>1.561</td><td>a</td><td>1.800</td><td>24</td></tr> <tr><td>da</td><td>1.801</td><td>a</td><td>2.040</td><td>27</td></tr> <tr><td>da</td><td>2.041</td><td>a</td><td>2.280</td><td>30</td></tr> <tr><td>da</td><td>2.281</td><td>a</td><td>2.520</td><td>33</td></tr> <tr><td>da</td><td>2.521</td><td>a</td><td>2.760</td><td>36</td></tr> <tr><td>da</td><td>2.761</td><td>a</td><td>3.000</td><td>39</td></tr> <tr><td>da</td><td>3.001</td><td>a</td><td>3.500</td><td>42</td></tr> </table> <p>ecc. per scaglioni di 500 dipendenti per gruppi di 3 componenti.</p> <p>Nelle aziende che occupano più di 15 viaggiatori o piazzisti la R.S.U. è integrata con un rappresentante di tale personale.</p> <p>Ai singoli componenti la R.S.U. sono attribuite le seguenti <u>ore di permesso retribuito</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nelle unità produttive che occupano da oltre 15 fino a 120 dipendenti: 2 ore all'anno per ogni dipendente, ripartite in quote uguali tra tutti i componenti la R.S.U.,</li> <li>- nelle unità produttive che occupano più di 120 dipendenti: 8 ore mensili per ciascun componente la R.S.U., con automatico trasferimento delle ore di permesso di cui all'art. 23 della legge 20</li> </ul>	da	16	a	120	3	da	121	a	360	6	da	361	a	600	9	da	601	a	840	12	da	841	a	1.080	15	da	1.081	a	1.320	18	da	1.321	a	1.560	21	da	1.561	a	1.800	24	da	1.801	a	2.040	27	da	2.041	a	2.280	30	da	2.281	a	2.520	33	da	2.521	a	2.760	36	da	2.761	a	3.000	39	da	3.001	a	3.500	42
da	16	a	120	3																																																																			
da	121	a	360	6																																																																			
da	361	a	600	9																																																																			
da	601	a	840	12																																																																			
da	841	a	1.080	15																																																																			
da	1.081	a	1.320	18																																																																			
da	1.321	a	1.560	21																																																																			
da	1.561	a	1.800	24																																																																			
da	1.801	a	2.040	27																																																																			
da	2.041	a	2.280	30																																																																			
da	2.281	a	2.520	33																																																																			
da	2.521	a	2.760	36																																																																			
da	2.761	a	3.000	39																																																																			
da	3.001	a	3.500	42																																																																			

	maggio 1970, n. 300.
<b>CCNL TURISMO</b>	<p><b>Art. 40</b> Il <u>numero</u> dei componenti delle R.S.U. e le ore di <u>permessi retribuiti</u> cui hanno diritto sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 componenti per R.S.U. costituita in unità produttive fino a 200 dipendenti : un'ora l'anno per ciascun dipendente;</li> <li>- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle u.p. che occupano fino a 300 dipendenti: 8 ore mensili;</li> <li>- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle u.p. di maggiori dimensioni in aggiunta al numero di cui sopra: 8 ore mensili.</li> </ul> <p>I permessi di cui agli art. 39 e 40 sono cumulabili.</p> <p><b>Accordo 27/07/1994</b></p>

	<b>PERMESSI NON RETRIBUITI - CARICHE</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Art. 25</b> I dirigenti sindacali hanno diritto a <u>permessi non retribuiti</u> per partecipare a trattative o congressi e convegni sindacale in misura non inferiore a 8 giorni l'anno. I lavoratori chiamati a ricoprire cariche provinciali o regionali possono essere collocati in <u>aspettativa</u> non retribuita per la durata del mandato.</p>

DIRITTI SINDACALI

<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 10</b> La concessione di <u>aspettative</u> ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali è regolata dall'art. 31, legge 20.5.70 n. 300.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Art. 61</b> Prevede possibilità di <u>aspettativa</u> ai sensi dell'art. 31 della Legge n. 300/1970 per lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali o pubbliche elettive.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 91</b> Per il collocamento in <u>aspettativa</u> e per la concessione di <u>permessi</u> ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, nazionali e provinciali, rinvia alle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge 20 maggio 1970 n. 300.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Art. 5 (sez. II)</b> Per l'<u>aspettativa</u> dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si applicano le disposizioni di cui all'art. 31 della legge n. 300 del 20 maggio 1970. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive, si applica la normativa, in tema di permessi, di cui all'art. 32 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 18</b> Richiama in materia di cariche sindacali e pubbliche quanto disposto dalla <u>legge</u> 20 maggio 1970, n. 300 all'articolo 31, dalla legge 27 dicembre 1985, n. 816 all'articolo 4 e dalla legge 3 agosto 1999, n. 265 all'articolo 22.</p>

<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 41</b> I dirigenti sindacali hanno diritto a <u>permessi non retribuiti</u> per partecipare a trattative o congressi e convegni sindacale in misura non inferiore a 8 giorni l'anno. I lavoratori chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali possono essere collocati in <u>aspettativa</u> non retribuita per la durata del mandato.</p>
--------------------------------	--

#### 4.

### WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITÀ

Le tabelle che seguono mettono a confronto i sistemi adottati dai singoli CCNL di settore in materia di welfare contrattuale e bilateralità. Nello specifico, evidenziano se i contratti attuano o promuovono forme di previdenza complementare, di assistenza sanitaria integrativa e di sostegno al reddito dei lavoratori, individuando, se precisata, l'entità della contribuzione richiesta alle due parti del rapporto sinallagmatico di lavoro per alimentare tali istituti. Inoltre, le tabelle enucleano e descrivono schematicamente gli strumenti bilaterali adottati nei settori oggetto di analisi, con particolare attenzione alle funzioni assegnate e al sistema di finanziamento previsto.

In tema di *previdenza complementare* tutti i CCNL oggetto di analisi individuano uno specifico Fondo di settore e promuovono l'adesione allo stesso da parte dei lavoratori. Alla data odierna il CCNL del terziario prevede una contribuzione a carico del datore di lavoro pari all'1,55%, mentre quella stabilita degli altri settori oscilla dallo 0,55% del turismo allo 1,65% del chimico, valido a partire dal 1° luglio 2011. Da segnalare che gli ultimi rinnovi intervenuti per i quattro contratti confindustriali presi in considerazione, prevedono un graduale innalzamento delle relative misure percentuali di contribuzione. Del tutto peculiare la situazione del CCNL edili/artigiani che fissa nella misura dello 0,01% il contributo che rispettivamente datori e

lavoratori sono tenuti a versare alle casse edili, soggetti deputati alla raccolta e al successivo eventuale passaggio al fondo. Si evidenzia infine che, per incentivare l'adesione alla previdenza complementare, il medesimo CCNL – edili/artigiani – prevede la possibilità di rendere praticabile l'iscrizione al fondo anche senza il versamento del TFR, previsto invece in tutte le altre ipotesi esaminate.

Forme di *assistenza sanitaria integrativa* sono contemplate da cinque dei sette CCNL oggetto di analisi.

Il contratto del terziario e quello del turismo attribuiscono grande valore all'istituto, tanto da qualificare l'assistenza sanitaria integrativa quale diritto irrinunciabile e inderogabile dei lavoratori e da sancire una espressa responsabilità dei datori che omettano i relativi versamenti. In particolare, il CCNL del terziario, di recente rinnovato, prevede tre opzioni, alternative, per il datore di lavoro: versare il relativo contributo al Fondo; erogare al dipendente, per 14 mensilità, un elemento distinto della retribuzione; oppure garantire al lavoratore le medesime prestazioni previste dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Nell'ambito dell'area confindustriale il fanalino di coda è rappresentato dal settore tessile, che nulla dispone sul punto, seguito da quello metalmeccanico che prevede esclusivamente la costituzione di una commissione paritetica volta allo studio della materia; il contratto alimentarista, rinnovato nel 2009, stabilisce la costituzione di un apposito fondo operativo dal 1° gennaio 2011, mentre si distingue in positivo il contratto dei chimici, che da anni contempla l'assistenza sanitaria integrativa quale diritto dei lavoratori e fissa il contributo ad oggi più elevato, pari a 252 euro annui per le imprese e a 36 euro per i lavoratori.

Il CCNL edile/artigiano delega alle casse edili la gestione dell'istituto e precisa che i relativi oneri sono coperti con le risorse derivanti dal contributo complessivo alla bilateralità versato dalle aziende alle casse medesime.

Il *sostegno al reddito*, già oggetto di attenzione in tutti i settori, lo è divenuto ancora di più negli ultimi anni a causa della crisi globale che ha investito il mondo produttivo e anche del nuovo impulso registrato dai sistemi bilaterali. Le scelte e le strategie contrattuali sul punto sono diverse e variegate per quanto attiene sia alla modalità attuativa, sia al livello – nazionale, territoriale o aziendale – deputato alla gestione.

Il CCNL del terziario, né contrattualmente e neanche per tramite dell'Accordo sulla *governance* della bilateralità del 2009, non regola esplicitamente la materia e non delega contrattualmente al livello territoriale l'attuazione di concrete forme di sostegno al reddito. Concretamente ciò avviene, tuttavia, su alcuni territori in base a quanto disposto dalla legge nazionale ed alla disponibilità economica di ciascun Ente Bilaterale territoriale. Si rinvencono casi nei quali gli EBT hanno fatto degli accordi a livello regionale e stanno contribuendo alla gestione degli ammortizzatori sociali. Lo stesso il contratto del turismo, che nello specifico prevede che il 30% del contributo versato all'ente bilaterale territoriale sia destinato al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende in situazione di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione con sospensione dell'attività, previo accordo sindacale a livello territoriale.

Solo il CCNL tessile non dispone nulla a riguardo. Restando nell'ambito dell'area confindustriale, sia il contratto metalmeccanico che quello alimentarista prevedono la costituzione di un apposito fondo, finanziato con un contributo mensile di 2 euro a carico del datore di lavoro a far data dal 1° gennaio 2011. Il fondo metalmeccanico sarà operativo da gennaio 2012 e da tale momento sarà alimentato anche dai lavoratori che decidano volontariamente di aderirvi, con un contributo di 1 euro mensile per il 2012 e di 2 euro mensili per il 2013. Il contratto chimico, sperimentale e avanguardista, individua percorsi e strumenti che potranno essere esperiti a livello aziendale per gestire situazioni di difficoltà con ricadute occupazionali. Tra questi, di particolare rilevanza la possibilità di

costituire un fondo bilaterale aziendale per il sostegno al reddito, alimentato da contributo aziendale e dei lavoratori, nonché quella di siglare convenzioni aziendali per la cessione di beni o diritti ai dipendenti, volte a garantire il potere di acquisto e consentire ai lavoratori di ottenere a condizioni vantaggiose beni e servizi (asili nido, esercizi commerciali, istituti di credito, ecc.). Con specifico riferimento al comparto farmaceutico merita un accenno il progetto di *welfare to work* denominato “Welfarma”, finalizzato al sostegno all’occupazione del personale in esubero dell’industria farmaceutica, con interventi volti nello specifico ad agevolarlo, riqualificarlo e ricollocarlo.

Il contratto edile/artigiano delega alla bilateralità, e dunque alle casse edili territoriali, l’adozione e la gestione di forme di sostegno al reddito dei lavoratori e all’occupazione. Significativo è l’avviso comune – in tema di contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile –, contenuto nel rinnovo del 2010, con cui le parti firmatarie auspicano e chiedono una riduzione del 2% dell’aliquota che le imprese del settore versano all’Inps, al fine di costituire un apposito fondo presso le casse edili territoriali finalizzato all’integrazione salariale dei lavoratori disoccupati e in Cig.

Tutti i CCNL presi in considerazione strutturano un *sistema paritetico/bilaterale* articolato. In particolare, tutti prevedono la costituzione di molteplici osservatori, commissioni od organismi paritetici con funzioni di studio, monitoraggio, elaborazione e implementazione su temi quali il mercato del lavoro, la contrattazione, la formazione, le pari opportunità, ecc. Le differenze più significative, tuttavia, si registrano sotto i profili concreti della reale attuazione, della previsione o meno di un sistema certo ed effettivo di contribuzione alla bilateralità, nonché delle funzioni attribuite.

I contratti confindustriali esaminati prevedono la costituzione di un organismo bilaterale nazionale di settore, senza nulla disporre, in

concreto, per quanto attiene alla relativa contribuzione da parte delle aziende e all'eventuale articolazione territoriale.

Il CCNL edile/artigiano, all'opposto, articola il sistema bilaterale della casse edili e delle scuole edili a livello territoriale e stabilisce che siano le Organizzazioni Territoriali a determinare la misura del contributo entro un massimo del 3%, calcolato sugli elementi della retribuzione precisati. Lo stesso CCNL elenca le materie di competenza della bilateralità.

Il contratto del terziario e quello del turismo strutturano la bilateralità su un livello nazionale e uno territoriale. In particolare, il CCNL del terziario precisa che gli enti territoriali sono finanziati dal contributo dello 0,10% a carico del datore e dello 0,05% a carico del lavoratore, calcolati su paga base e contingenza e, previsione importantissima ai fini dell'effettività del sistema, chiarisce espressamente che l'azienda che non versa tale contributo deve corrispondere un e.d.r. in busta paga ai lavoratori. Il livello nazionale è finanziato in via ordinaria mediante l'attribuzione in misura percentuale del contributo complessivo riscosso dagli enti territoriali.

In occasione del recente rinnovo si è precisato che quanto disciplinato dal CCNL in materia di bilateralità rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nello stesso e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo del terziario, della distribuzione e dei servizi, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli. Inoltre, sempre in sede di rinnovo, si è introdotta una norma che consente alle parti di istituire all'interno degli enti bilaterali le Commissioni di certificazione di contratti in cui sia dedotta una prestazione di lavoro, comprese le clausole compromissorie, di rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 del c.c. ad ulteriore conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

Il CCNL del turismo, rinnovato nel 2010, fissa la quota contrattuale di servizio per il finanziamento della bilateralità nella misura globale dello 0,40% di paga base e contingenza, ripartita in parti uguali tra datore e lavoratore. Le quote sono rimosse con sistema nazionale con

riparto automatico. Il 10% del gettito netto globale è destinato al finanziamento del livello nazionale e la quota residua è ripartita tra i territoriali. Il contratto, con un'espressione meno incisiva rispetto a quello del terziario, prevede che l'azienda che ometta di versare il contributo resta obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dalla bilateralità.

	<b>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Art. 96</b> Il fondo di previdenza complementare del settore è <u>FON.TE</u>.</p> <p>Il <u>contributo</u> previsto per il fondo è pari all'1,55% a carico del datore di lavoro e allo 0,55% (come minimo) a carico del lavoratore. Sono salvaguardate le specificità delle forme pensionistiche complementari preesistenti alla data del 29/11/1996.</p> <p>(100% del TFR per i lavoratori occupati dopo il 28.04.1993; 50% per i lavoratori già occupati al 28.04.1993)</p>
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	<p><b>Art. 74</b> Il fondo di previdenza complementare è <u>ALIFOND</u>.</p> <p>La <u>contribuzione</u> a carico dell'azienda verrà portata all'1,2%, da commisurare alla retribuzione assunta a base per la determinazione del TFR.</p> <p>Sono destinatari di ALIFOND i lavoratori dipendenti il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal presente CCNL e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché da CCNL sottoscritti dalle medesime</p>

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITÀ

	<p>Organizzazioni sindacali con altre Organizzazioni imprenditoriali per i settori affini che siano stati assunti e abbiano superato il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto:</p> <p>(a) contratto a tempo indeterminato;          (b) contratto part-time a tempo indeterminato;          (c) contratto a tempo determinato, la cui durata predeterminata sia di almeno 4 mesi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare;          (d) contratto di formazione e lavoro;          (e) contratto di apprendistato.</p> <p><b>Art. 75</b> speciale regime per i VVPP (viaggiatori e piazzisti).</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Cap. I Parte V</b> Il fondo di previdenza complementare è <u>FONCHIM</u>.</p> <p>Il <u>contributo</u> è pari per il lavoratore all'1,2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, per il datore invece è pari all'1,4%, elevato all'1,65% a far data dal 1/07/2011.</p> <p>L'impresa deve versare per ogni lavoratore un ulteriore contributo pari allo 0,20% destinato esclusivamente al fondo di categoria per la copertura assicurativa in caso di premorienza o invalidità permanente</p> <p>(100% del TFR per i lavoratori occupati dopo il 28.04.1993; 33% per i lavoratori già occupati al 28.04.1993)</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 92</b> Rinvia a quanto previsto dagli accordi contrattuali in materia.</p>

	<p>Sul principio dell'adesione volontaria del lavoratore, prevede come <u>contributo</u> la mutualizzazione degli oneri a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura dello 0,01% paritetico, da calcolare sulla retribuzione imponibile per i versamenti alla <u>Cassa Edile</u>. Il contributo è versato alla Cassa Edile, per la gestione di un fondo autonomo.</p> <p>Il Fondo di previdenza complementare del settore è <u>PREVEDI</u>. Spetta alle Casse Edili incentivare l'adesione al Fondo e raccogliere i relativi contributi.</p> <p>Al fine di favorire l'adesione al Fondo in occasione del rinnovo del 16/12/2010 si è previsto di rendere praticabile l'adesione anche senza il versamento del TFR.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Art. 15 (sez. II titolo IV)</b> Una volta superato il periodo di prova, i lavoratori possono volontariamente iscriversi al <u>Fondo COMETA</u>.</p> <p>Il <u>contributo</u> previsto per il fondo è pari al 1,2% a carico del datore (ragguagliato al valore cumulato di minimi tabellari, E.D.R., indennità di funzione quadri ed elemento retributivo per la 7a categoria) e al 1,2% (come minimo) a carico del lavoratore.</p> <p>L'aliquota a carico del datore sarà elevata all'1,4% dal 1 gennaio 2012 e all'1,6% dal 1 gennaio 2013 a condizione che il lavoratore contribuisca almeno con pari aliquota. <b>(Rinnovo del 15/10/09)</b></p> <p>(100% del TFR per i lavoratori occupati dopo il</p>

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITÀ

	<p>28.04.1993; 40% per i lavoratori già occupati al 28.04.1993)</p> <p>All'atto dell'iscrizione del singolo lavoratore si procederà al versamento di un importo di 5,16 euro a carico azienda e di 5,16 euro a carico lavoratore a titolo di quota di iscrizione.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Allegato L e Allegato H</b> Il fondo di previdenza complementare è <u>PREVIMODA</u>.</p> <p>Il <u>contributo</u> è pari per azienda e lavoratore al 1,30% dal 01/01/2011, al 1,40% dal 01/01/2012 e al 1,50% dal 01/01/2013.</p> <p>Inoltre è prevista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari una tantum;</li> <li>- iscrizione al fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;</li> <li>- consentire il primo versamento al fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.</li> </ul> <p><b>Allegato A</b> Prevede la possibilità di adesione al Fondo anche per i lavoratori a domicilio e ne disciplina le modalità.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 155</b> Il fondo di previdenza complementare del settore è <u>FON.TE</u>.</p> <p>Possono iscriversi al fondo tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, e i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi.</p>

	<p>La <u>contribuzione</u> avviene secondo le seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 0,55% a carico del datore di lavoro;</li> <li>- 0,55% (aumentabile volontariamente fino al 2%) a carico del lavoratore;</li> <li>- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando al momento dell'adesione.</li> </ul> <p>Prevista una quota una tantum, da versarsi all'iscrizione, pari a 11,88 euro a carico del datore e 3,62 a carico del lavoratore.</p> <p>(100% del TFR per i lavoratori occupati dopo il 28.04.1993; 50% per i lavoratori già occupati al 28.04.1993)</p>
--	--

	<p><b>ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA</b></p>
<p><b>CCNL TDS</b></p>	<p><b>Ex art. 95</b> Il fondo di assistenza sanitaria integrativa del settore è il <u>Fondo EST</u>, cui sono iscritti i lavoratori del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale, esclusi i quadri per cui esiste uno specifico fondo.</p> <p>Il Fondo è finanziato da un <u>contributo</u> obbligatorio a carico dell'azienda pari a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 euro mensili per i dipendenti a tempo pieno;</li> <li>- 7 euro mensili per i dipendenti a tempo parziale.</li> </ul> <p>Con decorrenza 1 gennaio 2014, il contributo</p>

	<p>obbligatorio a carico dell'azienda previsto per il personale assunto a tempo parziale sarà equiparato a quello previsto per il personale assunto a tempo pieno.</p> <p>A decorrere dal 1 giugno 2011 il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di euro 1,00 mensile, a carico del lavoratore.</p> <p>A decorrere dal 1 gennaio 2012 il contributo obbligatorio a favore del Fondo è incrementato di euro 1,00 mensile, a carico del lavoratore.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità;</li> <li>- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo EST, sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali.</li> </ul> <p>È prevista poi una quota una tantum pari a 30 euro per lavoratore a carico dell'azienda. Dal 1° marzo 2011 tale quota una tantum dovrà essere erogata esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo.</p> <p><b>Cassa di assistenza sanitaria integrativa “Sanimpresa” per Roma e provincia.</b></p>
--	---

	<p>L'azienda che ometta il versamento di quanto dovuto alla Cassa di Assistenza "Sanimpresa", costituita per Roma e provincia in applicazione di quanto previsto in materia di contrattazione di secondo livello territoriale dall'art. 10-ter, Accordo di rinnovo del CCNL del 20 settembre 1999, e comunque nel rispetto di quanto previsto dall'art. [...] – Criteri guida (<i>ex art.7 – Criteri guida</i>), è tenuta alternativamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad un dodicesimo della quota annua dovuta dall'azienda a "Sanimpresa" incrementato di euro 5,00, da corrispondere per quattordici mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto di cui all'art.195.</li> <li>- ad assicurare al lavoratore le medesime prestazioni sanitarie garantite da "Sanimpresa", sulla base del relativo nomenclatore approvato dalle parti sociali.</li> </ul>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Rinnovo 22/09/09</b> Le parti concordano di <u>attivare dal 01/01/2011 un Fondo sanitario integrativo</u> a favore dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata del rapporto di lavoro pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare. A tal fine istituiscono un'apposita commissione che elabori le modalità di attuazione.</p>

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITÀ

	<p>Per il <u>finanziamento</u> del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a 10 euro mensili per 12 mensilità. Dal 01/01/2013 il contributo sarà integrato con 2 euro mensili a carico del lavoratore, dietro espressa volontà. Se il lavoratore decide di non contribuire decade dall'iscrizione.</p> <p>Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello sottoscritti anteriormente che prevedono la costituzione di casse, fondi o polizze.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Rinnovo 06/12/07</b> L'assistenza sanitaria integrativa è erogata tramite il <u>Fondo FASCHIM</u>.</p> <p>A far data dal 1 aprile 2010 il contributo annuale è pari a 252 euro per le imprese e 36 euro per i lavoratori.</p> <p><u>Possono iscriversi</u> al fondo tutti i lavoratori non in prova con orario di lavoro pari o superiore al 50% dell'orario normale legale.</p> <p>Possono iscriversi i lavoratori con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, purché la durata del contratto, determinata o determinabile, sia pari o superiore a 1 anno, anche per effetto di eventuali proroghe, al netto del periodo di prova.</p> <p>Il lavoratore associato al Fondo potrà decidere di iscrivere in qualità di nucleo familiare il proprio coniuge, il proprio convivente e/o i figli fiscalmente a carico.</p>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN' ANALISI COMPARATA

	<p>Considerata la natura contrattuale dell'ammontare contributivo a carico delle imprese, i costi riconducibili alle forme di assistenza sanitaria aziendali non potranno essere inferiori, così come non potranno essere cumulati a quelli previsti per FASCHIM.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 98</b> Prevede che sia realizzato un elenco di prestazioni sanitarie integrative di quelle del Servizio Sanitario Nazionale la cui attuazione è demandata alla <u>Cassa Edile</u> di competenza sulla base di un accordo attuativo delle Organizzazioni territoriali.</p> <p>Alle spese per le prestazioni sanitarie integrative, che comunque non potranno portare oneri aggiuntivi, la Cassa Edile in ogni caso farà fronte con le risorse derivanti dal <u>contributo</u> versato alle Casse Edile, pari complessivamente al 3% massimo calcolato sugli elementi della retribuzione. (vedi punto 6).</p> <p>Si conviene sull'opportunità di valutare proposte per l'estensione delle prestazioni ai lavoratori autonomi a fronte di una corrispondente contribuzione.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p>Attualmente non esiste un fondo di settore.</p> <p>Le parti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico, con il compito di esaminare la legislazione vigente in materia di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale al fine di valutare le compatibilità economiche e la eventuale coesistenza dei suddetti fondi con le legislazioni regionali.</p>

<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p>Attualmente non esiste un fondo di settore.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 156</b> Il fondo di assistenza sanitaria integrativa del settore è il <u>Fondo FAST</u> per aziende alberghiere e complessi turistico ricettivi all'aria aperta; è il <u>Fondo EST</u> per pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggi e turismo.</p> <p>Sono iscritti al Fondo i lavoratori del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale, esclusi i quadri per cui esiste uno specifico fondo.</p> <p>È consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a 3 mesi, purché il lavoratore ne faccia richiesta all'atto di assunzione e si assuma su di sé l'onere contributivo per i periodi dell'anno non lavorati.</p> <p>Il Fondo è finanziato da un <u>contributo</u> obbligatorio a carico dell'azienda pari a :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 euro mensili per i dipendenti a tempo pieno;</li> <li>- 5 euro mensili per i dipendenti a tempo parziale.</li> </ul> <p>Tale contributo è comprensivo di una quota di assistenza contrattuale di competenza delle org. Imprenditoriali nazionali pari al 20 per mille del contributo a carico del datore.</p> <p>Il <u>diritto</u> del dipendente all'assistenza sanitaria integrativa è <u>inderogabile e irrinunciabile</u>. L'azienda che omette il versamento è responsabile verso i lavoratori per la perdita</p>

	delle prestazioni sanitarie e l'eventuale maggior danno.
--	--

	<b>SOSTEGNO AL REDDITO/OCCUPAZIONE</b>
<b>CCNL TDS</b>	Esistono appositi e specifici accordi fissati a livello territoriale.
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	<p><b>Art. 1-bis</b> Prevede la costituzione dell'Ente Bilaterale di Settore, EBS, chiamato anche ad attivare misure di sostegno al reddito dei lavoratori.</p> <p>A tal fine è prevista una specifica e apposita <u>contribuzione mensile</u>, a partire dal 01/01/2011, pari a 2 euro per dodici mensilità, da versare in unica soluzione entro il 31 gennaio dell'anno successivo.</p>
<b>CCNL CHIMICO</b>	<p><b>Rinnovo del 18/12/09</b> Le parti individuano percorsi e strumenti che potranno essere esperiti – anche ad integrazione di quelli di legge – per gestire situazioni di difficoltà con ricadute occupazionali, volti al sostegno del reddito e dell'occupazione.</p> <p>La scelta avviene a livello aziendale tra:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Fondo bilaterale aziendale per il sostegno al reddito (gestito a livello aziendale e alimentato da contributo aziendale e dei lavoratori).</u></li> <li>2. Gestione collettiva dei diritti relativi alla riduzione dell'orario e della prestazione annua.</li> <li>3. Riduzione orario attraverso i contratti di</li> </ol>

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITÀ

	<p>solidarietà.</p> <p><b>4.</b> Premio di partecipazione, le cui risorse potranno essere destinate in direzioni funzionali all'occupabilità.</p> <p><b>5.</b> Interventi di riqualificazione</p> <p><b>6.</b> <u>Convenzioni per la cessione di beni o diritti ai dipendenti, a livello aziendale, volte a garantire il potere di acquisto e consentire ai lavoratori di ottenere a condizioni vantaggiose beni e servizi (asili nido, esercizi commerciali, istituti di credito, ecc.).</u></p> <p>(per il settore farmaceutico nel 2008 è stato istituito il progetto WELFARMA in materia di <i>welfare to work</i>, finalizzato ad agevolare, riqualificare e ricollocare il personale dell'industria farmaceutica. Si veda accordo del 20/11/08)</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Allegato "C"</b> Prevede tra le materie di competenza del sistema bilaterale anche il sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese, la cui attuazione è dunque gestita dalle singole casse territoriali.</p> <p><b>Rinnovo del 16/12/2010 (Avviso comune su contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile)</b> Una volta tratteggia l'attuale situazione ed evidenziate le differenze e le disparità anche contributive tra il settore artigiano e gli altri, le parti prevedono la <u>costituzione di un apposito fondo presso le casse edili territoriali finalizzato all'integrazione salariale dei lavoratori disoccupati e in Cig, finanziato con il contributo</u></p>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN' ANALISI COMPARATA

	<p>derivante della riduzione della aliquota. Riduzione che le parti chiedono nella misura del 2%.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Rinnovo del 15/10/09</b> Le parti concordano di <u>istituire un Fondo</u> per il sostegno al reddito dei lavoratori che vi abbiano volontariamente aderito.</p> <p>Obiettivo è rendere operativo il fondo dal 1 gennaio 2012.</p> <p>Le attività del fondo sono <u>finanziate</u> come di seguito indicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Per il 2011 e il 2012, 2 euro mensili per lavoratore in forza a carico dell'azienda, con versamento a gennaio dell'anno successivo;</li> <li>- A decorrere dal 1 gennaio 2012, 1 euro mensile a carico del lavoratore che abbia aderito volontariamente, con versamento a gennaio del 2013;</li> <li>- dal 1 gennaio 2013, 2 euro mensili per lavoratore in forza, iscritto e contribuente, a carico dell'azienda.</li> </ul>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p>Nessuna previsione.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 18</b> Il contributo del 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dello EBT è destinato al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende in situazione di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione con sospensione dell'attività, previo accordo sindacale a livello territoriale.</p> <p>Per le aziende multilocalizzate tale quota è</p>

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITÀ

	<p>accantonata in un apposito fondo costituito presso EBNT.</p> <p>Quando il sostegno al reddito erogato dall'ente integra l'indennità di disoccupazione Inps esso è determinato in misura pari ad almeno il 20% della stessa.</p>
--	--

	<b>FORMAZIONE CONTINUA</b>
<b>CCNL TDS</b>	<b>Art. 97</b> Il fondo del settore dedicato alla formazione continua è il <u>Fondo For.te</u> .
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	Il fondo del settore dedicato alla formazione continua è il Fondo <u>Fondimpresa</u> .
<b>CCNL CHIMICO</b>	<p>Il fondo del settore dedicato alla formazione continua è il Fondo <u>Fondimpresa</u>.</p> <p><b>Capitolo I Parte VII Art. 5</b> Le parti per favorire lo sviluppo e la diffusione della formazione continua nelle imprese affidano un ruolo primario a OBC, organismo bilaterale chimico per la formazione continua, che si finanzia attraverso i servizi erogati e che è chiamato a svolgere i molteplici compiti elencati dal CCNL.</p>
<b>CCNL EDILIZIA</b>	<p>Il Fondo del settore dedicato alla formazione continua è <u>Formedil</u>.</p> <p><b>Art. 40</b> La formazione professionale è affidata alle <u>Scuole Edili</u>. Al relativo finanziamento si provvederà con il <u>contributo a carico delle imprese da fissarsi localmente</u> in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sugli elementi della retribuzione e da versarsi con modalità</p>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN' ANALISI COMPARATA

	stabilite dalle Associazioni territoriali.
<b>CCNL METALMECCANICO</b>	<b>Art. 4</b> Il fondo del settore dedicato alla formazione continua è il Fondo <u>Fondimpresa</u> .
<b>CCNL TESSILE</b>	<b>Art. 65</b> Il fondo del settore dedicato alla formazione continua è il Fondo <u>Fondimpresa</u> . L'articolo prevede iniziative a sostegno della formazione continua.
<b>CCNL TURISMO</b>	<b>Art. 24</b> Il fondo del settore dedicato alla formazione continua è il <u>Fondo For.te</u> .

	<b>STRUMENTI PARITETICI</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p>Il CCNL prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici nazionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- commissione paritetica per la bilateralità nel terziario;</li> <li>- commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;</li> <li>- commissione paritetica permanente per le pari opportunità;</li> <li>- osservatorio nazionale;</li> <li>- commissione paritetica nazionale.</li> </ul> <p><b>Art. 37-bis</b> Consente alle parti di istituire all'interno degli enti bilaterali le Commissioni di certificazione di contratti in cui sia dedotta una prestazione di lavoro, comprese le clausole compromissorie di cui al successivo art. 38 bis, di rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 del c.c. ad ulteriore conferma della volontà</p>

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITÀ

	<p>abdicativa o transattiva delle parti. L'articolo rinvia poi allo schema tipo di Regolamento di Commissione di certificazione per tutto ciò che riguarda la composizione, le procedure ed i criteri di funzionamento dello stesso.</p>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p>Il CCNL prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- osservatorio nazionale di settore;</li> <li>- Commissione paritetica per le pari opportunità;</li> <li>- Comitato di indirizzo;</li> <li>- Organismo bilaterale nazionale per la formazione.</li> </ul>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p>Il CCNL prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici articolati a livello nazionale e territoriale, con l'auspicio nel 2009 che si diffondano anche a livello aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Osservatorio nazionale (dotato di specifiche sezioni relative a specifici temi o materie quali salute e sicurezza, mercato del lavoro, ricerca, pmi).</li> <li>- Osservatorio contrattuale;</li> <li>- Commissione nazionale contrattazione.</li> </ul> <p>Il rinnovo del 2009 individua le specifiche materie di competenza dei singoli livelli.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p>Il CCNL prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- casse edili;</li> <li>- scuole edili;</li> <li>- Osservatorio nazionale e osservatori regionali;</li> <li>- Comitati paritetico a carattere</li> </ul>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

	<p>permanente per lo studio ed i problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Commissione Nazionale per le Casse Edili Artigiane;</li> <li>- Comitato Paritetico Nazionale (salute e sicurezza) e Comitati Paritetici Regionali;</li> <li>- Commissione Nazionale Scuole Edili.</li> </ul>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p>Il CCNL prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Commissione paritetica nazionale di studio sui comparti;</li> <li>- Organismo bilaterale nazionale per il settore metalmeccanico e dell'installazione d'impianti;</li> <li>- Osservatorio paritetico nazionale (territoriali) sulla industria metalmeccanica;</li> <li>- Commissione nazionale (territoriali e aziendali) per la formazione professionale e l'apprendistato;</li> <li>- Commissione nazionale (territoriali e aziendali) per le pari opportunità;</li> <li>- Commissione nazionale per l'integrazione dei lavoratori migranti;</li> <li>- Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy.</li> </ul>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p>Il CCNL prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Commissione tecnica paritetica;</li> </ul>

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITÀ

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- organismo bilaterale nazionale per la formazione;</li> <li>- Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda;</li> <li>- all'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione;</li> <li>- commissione consultiva nazionale.</li> </ul>
<b>CCNL TURISMO</b>	<p>Il CCNL prevede la costituzione dei seguenti strumenti paritetici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gruppo paritetico di lavoro per le pari opportunità;</li> <li>- osservatorio del mercato del lavoro (costituito dagli EBT);</li> <li>- comitato di vigilanza nazionale;</li> <li>- Commissione paritetica nazionale (compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse);</li> <li>- Commissioni paritetiche territoriali;</li> <li>- commissione paritetica per approfondire i temi connessi alla qualificazione del personale;</li> <li>- Commissione paritetica per la stagionalità.</li> </ul>

	<b>BILATERALITÀ</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Artt. 17-21 <u>EBINTER</u></b> è l'ente bilaterale nazionale per il terziario, cui si affiancano gli <u>EBT</u>, enti bilaterali territoriali.</p> <p>Le parti concordano che quanto disciplinato dal CCNL rappresenta parte integrante del trattamento economico/normativo previsto nello</p>

	<p>stesso e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo del terziario, della distribuzione e dei servizi, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.</p> <p><b>Art. 18</b> Elenca le funzioni di EBINTER, tra le quali spiccano lo studio e la promozione di interventi in tema di formazione e riqualificazione, sostegno al reddito, previdenza e assistenza sanitaria integrative, parità uomo-donna (ecc.).</p> <p>Art. 21 Gli EBT sono finanziati dal <u>contributo</u> dello 0,10% a carico del datore e dello 0,05% a carico del lavoratore calcolati su paga base e contingenza. <u>L'azienda che non versa tale contributo deve corrispondere un e.d.r. in busta paga ai lavoratori pari allo 0,10% di paga base e contingenza.</u></p> <p>Dal mese successivo alla data di sottoscrizione dell'ultimo accordo di rinnovo, l'e.d.r. di cui sopra è di importo pari allo 0,30% di paga base e contingenza, corrisposto per 14 mensilità</p> <p>EBINTER è finanziato in via ordinaria mediante l'attribuzione in misura % del contributo complessivo riscosso dagli EBT.</p>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 1-bis</b> Prevede la costituzione dell'Ente Bilaterale di Settore, <u>EBS</u>, cui sono attribuite due specifiche aree di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgere ricerche e condurre analisi sulle materie espressamente individuate, i cui risultati saranno analizzati congiuntamente con cadenza semestrale;</li> </ul>

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITÀ

	<p>- organizzare e svolgere attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare con particolare riferimento alla integrazione delle misure di sostegno della maternità e della paternità e alla attivazione di misure di sostegno al reddito dei lavoratori.</p> <p>Prevista la possibilità di costituire osservatori territoriali o di comparto merceologico.</p> <p><b>Art. 1-quater</b> Prevede la costituzione dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione nell'Industria Alimentare, OBA, che promuoverà anche iniziative di analisi e ricerca alla luce delle evoluzioni tecnologiche, organizzative, professionali e di mercato che caratterizzano i comparti dell'industria alimentare.</p> <p>L'OBA curerà la presentazione a FONDIMPRESA di progetti settoriali per l'attivazione dei relativi finanziamenti.</p> <p>Ulteriori fonti di finanziamento potranno provenire dalla assistenza diretta che l'OBA dovesse fornire per l'impostazione di progetti, riguardanti piani settoriali o gruppi di imprese, basati su finanziamenti pubblici o da altre attività concordemente individuate e da Enti, istituzioni pubbliche nazionali e internazionali in considerazione dei relativi progetti che di volta in volta saranno realizzati nello svolgimento della sua attività.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Capitolo I Parte VII Art. 5</b> Le parti per favorire lo sviluppo e la diffusione della formazione continua nelle imprese affidano un ruolo primario a <u>OBC</u>, organismo bilaterale</p>

	<p>chimico per la formazione continua, che si finanzierà attraverso i servizi erogati e che è chiamato a svolgere i molteplici compiti elencati dal CCNL.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 43</b> In ciascuna circoscrizione territoriale è istituita la <u>Cassa Edile Artigiana</u>. Le Organizzazioni Territoriali determinano la misura del <u>contributo</u> entro un massimo del 3%, sugli elementi della retribuzione previsti dal punto 3 dell'art. 25.</p> <p>Il contributo complessivo di cui sopra è ripartito per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori.</p> <p>Le prestazioni della Cassa Edile Artigiana sono stabilite dagli accordi stipulati dalle Associazioni Nazionali contraenti e dagli accordi locali stipulati, per le materie non disciplinate dagli accordi nazionali suddetti, dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori delle predette Associazioni nazionali.</p> <p><b>Allegato "E"</b> Con l'iscrizione alle Casse edili le imprese ed i lavoratori sono vincolati al versamento delle quote di adesione contrattuale di cui ai commi seguenti.</p> <p>È posta a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori che applicano il presente contratto una quota nazionale di adesione contrattuale in misura pari allo 0,18% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 maggiorati del 23,45% a titolo di gratifica natalizia, ferie e riposi annui.</p> <p><b>Allegato "C"</b> Prevede che il sistema bilaterale</p>

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITÀ

	<p>si occupi delle seguenti materie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistemi di rappresentanza;</li> <li>- Tutela in materia di salute e sicurezza;</li> <li>- Sostegno al reddito dei lavoratori e delle imprese;</li> <li>- Formazione;</li> <li>- Previdenza;</li> <li>- Welfare integrativo;</li> <li>- Attività di indagine e ricerca;</li> <li>- Sviluppo delle pari opportunità;</li> <li>- Mercato del lavoro.</li> </ul>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Rinnovo del 15/10/09</b> Le parti concordano di avviare la costituzione di <u>OBN</u>, Organismo bilaterale nazionale per il settore metalmeccanico e dell’installazione di impianti. Una apposita commissione provvederà a definire gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali.</p> <p>Allegato al rinnovo lo statuto di OBN, che prevede scopi e funzioni e stabilisce che il finanziamento avvenga tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contributi stabiliti dal CCNL;</li> <li>- eventuali finanziamenti pubblici e privati;</li> <li>- eventuali introiti derivanti dall’attività dello stesso.</li> </ul>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 24</b> Le parti decidono di costituire l’Organismo Bilaterale Nazionale del Settore Tessile Abbigliamento Moda, <u>OBN-TAM</u>. Obiettivo dell’OBN-TAM è fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità ed efficacia della formazione e dell’orientamento, al fine di valorizzare le</p>

	<p>risorse umane ed incrementare la competitività dell'apparato produttivo, a salvaguardia della filiera. Il CCNL elenca le attribuzione dell'organismo, anche con riferimento alle pari opportunità.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 17 <u>EBNT</u></b> è l'ente bilaterale nazionale per il turismo che svolge funzioni in materia di mercato del lavoro, occupazione, formazione e qualificazione professionale. L'articolo elenca le attività che l'ente è chiamato a svolgere.</p> <p><b>Art. 19 <u>EBT</u></b> sono gli enti bilaterali territoriali, costituiti di norma a livello regionale.</p> <p><b>Art. 20</b> L'ente bilaterale di norma si articola sul territorio in centri di servizio.</p> <p><b>Art. 21</b> La <u>quota contrattuale</u> di servizio per il finanziamento di EBNT e degli EBT è fissata nella misura globale dello 0,40% di paga base e contingenza, per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e il restante 0,20% a carico del lavoratore. Le quote sono rimosse con sistema nazionale con riparto automatico. Il 10% del gettito netto globale è destinato al finanziamento di EBNT. La quota residua è ripartita tra i territoriali. <u>L'azienda che ometta di versare il contributo resta obbligata verso i lavoratori aventi diritto alla erogazione delle prestazioni assicurate dall'ente.</u></p>

## 5. MERCATO DEL LAVORO

Le tabelle che seguono mettono a confronto i più rilevanti istituti contrattuali in materia di mercato del lavoro. Nello specifico descrivono la disciplina adottata dai CCNL rispetto al contratto di apprendistato, a quello di inserimento, al lavoro a tempo parziale, al lavoro a tempo determinato e alla somministrazione di manodopera.

Rispetto al *contratto di apprendistato* si segnala che tutti i CCNL oggetto di studio disciplinano la fattispecie, riferendosi essenzialmente alla tipologia professionalizzante di cui all'art. 49, comma 5 e comma 5-*bis*, del d.lgs. n. 276/2003; alcuni risultano essere maggiormente dettagliati e specifici, altri si limitano a disporre rispetto ai rinvii che la legge opera alla contrattazione collettiva. Solo il contratto del terziario e quello del turismo hanno recepito l'art. 49, comma 5-*ter*, del d.lgs. n. 276/2003, e dunque hanno disciplinato l'ipotesi dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale.

Il *contratto di inserimento* non trova una disciplina specifica nei CCNL alimentarista e in quello meccanico. Gli altri 5 contratti collettivi dedicano una norma alla fattispecie, che dispone in merito a durata minima e massima, inquadramento e gestione del progetto di inserimento o reinserimento. Il contratto chimico e quello tessile pongono un limite espresso alla facoltà di assumere con contratto di inserimento: stabiliscono, infatti, che è possibile il ricorso alla

tipologia in esame solo qualora sia stato mantenuto in servizio rispettivamente il 65% o il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Tutti i contratti esaminati disciplinano in modo compiuto e dettagliato il contratto di lavoro a tempo parziale, contemplando anche specifiche previsioni che attengono da un lato alle clausole elastiche e flessibili, dall'altro al ricorso al lavoro supplementare, differenziandosi in punto di maggiorazione applicata alla retribuzione delle ore di lavoro così prestate e ai giorni di preavviso che il datore di lavoro è tenuto a rispettare per chiedere la prestazione. Il contratto edile/artigiano fissa un espresso limite quantitativo stabilendo nello specifico che, ferme le disposizioni di legge, una impresa edile non possa assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, nonché che nelle imprese che occupano da 0 a 3 lavoratori dipendenti sia possibile assumere 1 lavoratore a tempo parziale, e che 912 ore siano il tetto orario massimo convenzionale. I CCNL del terziario e del turismo prevedono la possibilità di realizzare contratti della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato, rispettivamente con studenti o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altri datori il primo, con studenti il secondo.

Anche il *contratto di lavoro a tempo determinato* è normato da tutti i CCNL oggetto di studio, con particolare attenzione alla percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con questa tipologia contrattuale, stabilita in rapporto al numero di lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, fatto salvo solo il contratto collettivo dei metalmeccanici che non prende posizione sul punto. Tale percentuale oscilla tra un minimo del 5%, fissato dal CCNL tessile per le imprese con meno di 70 dipendenti, elevato al 10% per quelle con più di 70 dipendenti, ad un massimo del 30% per le imprese del settore chimico che operano nel Mezzogiorno, rispetto al 18% che vale per il resto del territorio italiano. Alta anche la percentuale

massima, del 25%, fissata dal CCNL edili/artigiani; al 20% per i contratti collettivi del terziario e del turismo, al 14% per l'alimentarista.

Quasi tutti i CCNL sanciscono il diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni, differenziandosi sia rispetto al lasso di tempo in cui il lavoratore può manifestare la volontà di avvalersene, sia al tempo di validità dello stesso.

Analoghe considerazioni valgono per il *contratto di somministrazione di manodopera a tempo determinato*. Il solo CCNL metalmeccanico non fissa una soglia percentuale massima per le assunzioni, ma rinvia agli accordi aziendali e stabilisce che i lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con rapporto di lavoro a termine che periodi di lavoro con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.

Gli altri CCNL prevedono invece un limite espresso alle assunzioni, che varia dall'8% previsto dal contratto tessile e da quello del turismo, al 10% dell'alimentarista, al 15% del contratto del terziario, al 18% del chimico, elevato fino al 30% nei territori del Mezzogiorno, fino al massimo del 25% fissato dal contratto degli edili, comprensivo tuttavia anche dei rapporti a termine.

	<b>CONTRATTO DI APPRENDISTATO</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Artt. 42 e segg.</b> Contempla una <u>disciplina dell'apprendistato</u> ai sensi dei commi 5 e 5-bis dell'art. 49 d.lgs. n. 276/2003 completa e articolata.</p> <p>Prevista la possibilità di <u>formazione</u> interna, in</p>

	<p>affiancamento o esterna.</p> <p>Previsto il coinvolgimento dell'ente bilaterale chiamato a rilasciare il parere di conformità in merito al piano formativo e ai programmi di formazione ed eventualmente quale punto di riferimento per la formazione.</p> <p>Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 24 mesi precedenti.</p> <p>Il trattamento normativo è lo stesso applicato ai lavoratori con qualifica pari a quella finale.</p> <p>Il trattamento economico segue il criterio del <u>sottoinquadramento</u>.</p> <p>L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.</p> <p>Previste specifiche durate per i rapporti di apprendistato stipulati con cittadini stranieri non facenti parte dell'UE al fine di consentire l'apprendimento della lingua italiana, a condizione che nel piano formativo siano contenute iniziative volte all'apprendimento/perfezionamento della stessa.</p> <p><b>Intesa 23/09/09</b> <u>Attua l'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale</u> di cui al comma 5-ter dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003.</p>
<p><b>CCNL</b></p>	<p><b>Art. 21 Lettera A)</b> disciplina l'apprendistato</p>

<p><b>ALIMENTARISTA</b></p>	<p>professionalizzante in modo essenziale.</p> <p><b>Accordo 26 giugno 2006</b> Disciplina l'apprendistato professionalizzante, con particolare riferimento ai <u>profili formativi</u> e alle relative conoscenze professionali.</p> <p>Il contratto non regola la fattispecie dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale di cui all'art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Lettera A)</b> <u>Regolamenta tutti gli aspetti che la legge delega alla contrattazione collettiva</u> in materia di apprendistato professionalizzante.</p> <p>Le Parti convengono che il ricorso al contratto di apprendistato potrà avvenire solo se l'impresa abbia trasformato a tempo indeterminato <u>almeno il 70%</u> dei contratti di apprendistato dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti.</p> <p>Declina i profili formativi nell'ambito delle aree funzionali.</p> <p>Le Parti condividono la necessità di valorizzare per ogni tipologia di contratto la formazione svolta internamente all'impresa, anche con modalità in affiancamento che andrà certificata secondo modalità da definire alla luce delle future disposizioni di legge.</p> <p>Le materie strettamente collegate alla realtà aziendale/professionale saranno prioritariamente oggetto di formazione interna mentre le altre, in considerazione della capacità formativa dell'impresa e con riferimento ai contenuti, potranno essere domandate alla formazione</p>

	<p>esterna.</p> <p>Il trattamento economico segue il criterio del <u>sottoinquadramento</u>.</p> <p>Il contratto non regola la fattispecie dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale di cui all'art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Allegato D</b> Regola l'apprendistato professionalizzante ai sensi dei commi 5 e 5-bis dell'art. 49 d.lgs. n. 276/2003.</p> <p>Il trattamento economico segue il criterio della <u>percentualizzazione</u>.</p> <p>La formazione è di norma realizzata presso la <u>Scuola Edile</u> in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.</p> <p>La formazione potrà essere svolta all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale ed all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.</p> <p><u>Prestazioni aggiuntive: le Parti concordano di istituire, dal 1° aprile 2005, una prestazione per i lavoratori apprendisti per la copertura salariale in materia di indennità di malattia e dei periodi di ricorso alla CIGO, per la parte non riconosciuta dall'INPS.</u> (si veda specifico allegato).</p> <p>Il contratto non regola la fattispecie dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale di cui all'art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003.</p>

<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Art. 5 e contratto allegato</b> Prevede una disciplina completa e organica dell'apprendistato professionalizzante e allega il relativo modello di piano formativo individuale.</p> <p>La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto con contratto a tempo indeterminato almeno il <u>70% dei lavoratori</u> il cui contratto sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.</p> <p>La formazione formale potrà essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda qualora questa disponga di capacità formativa in base ai requisiti precisati.</p> <p>Affidati compiti alla commissione nazionale e a quelle territoriali per la formazione professionale e l'apprendistato.</p> <p>Il trattamento economico segue il criterio del <u>sottoinquadramento</u>.</p> <p>Il contratto non regola la fattispecie dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale di cui all'art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 32 e Allegato O</b> Disciplina il contratto di apprendistato professionalizzante in modo completo e organico.</p> <p>Ferma restando l'entità complessiva di 120 ore medie annue di <u>formazione</u> prevista dall'art. 33 del contratto collettivo nazionale di lavoro 28 maggio 2004, tutte le materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda o entrambe.</p>

	<p>La formazione formale potrà avvenire con modalità di alternanza sul lavoro (<i>on the job</i>), in affiancamento, formazione a distanza (e-learning), in aula, attraverso seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, <i>action learning</i>, visite aziendali ovvero con eventuali ulteriori modalità individuate nel P.F.I.</p> <p>Tutte le tematiche formative potranno essere affrontate all'interno dell'azienda, direttamente o tramite docenti esterni, qualora la stessa abbia capacità formativa interna.</p> <p>Il trattamento economico segue il criterio del <u>sottoinquadramento</u>.</p> <p>Il contratto non regola la fattispecie dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale di cui all'art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Artt. 53 e segg.</b> Disciplina l'apprendistato assegnando agli enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo di sistemi di riconoscimento delle competenze.</p> <p>Il trattamento economico segue il criterio della <u>percentualizzazione</u>.</p> <p>La formazione di base si svolgerà di base presso strutture esterne all'azienda mentre quella tecnico professionale all'interno. Se la formazione di base è fatta in azienda è previsto il ricorso ad appositi strumenti richiamati dal ccnl.</p> <p>L'azienda autocertifica la capacità formativa attestando la sussistenza di precisi requisiti.</p> <p>Il parere di conformità dell'<u>ente bilaterale</u> non è</p>

MERCATO DEL LAVORO

	<p>obbligatorio, ma facoltativo e volto a prevenire il contenzioso.</p> <p>Prevista una apposita disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali.</p> <p><b>Ipotesi di rinnovo 20/02/10</b> <u>regolamenta l'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale</u> ex art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003.</p>
--	---

	<b>CONTRATTO DI INSERIMENTO</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Art. 41</b> Ricalca la normativa di legge.</p> <p>Prevede il sottoinquadramento di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.</p> <p>La durata massima è di 18 mesi, che diventano 36 in caso di portatori di handicap gravi. Il contratto di reinserimento ha una durata ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni, comunque non al di sotto dei 12 mesi.</p> <p>Prevista formazione teorica di 16 ore per il reinserimento; 24 per l'inserimento comprese nel normale orari di lavoro.</p>
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	//
<b>CCNL CHIMICO</b>	<b>Lettera B)</b> Le Parti convengono che il contratto di inserimento/reinserimento dovrà essere

	<p>finalizzato a realizzare un adattamento delle competenze professionali del lavoratore alla realtà lavorativa nella quale dovrà operare.</p> <p>In considerazione anche dei vantaggi contributivi previsti dalle vigenti norme di legge, le Parti ritengono che la sua utilizzazione possa essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle "categorie deboli".</p> <p>I lavoratori assunti con contratto di inserimento o reinserimento all'atto dell'assunzione sono inquadrati nella categoria relativa alla professionalità da acquisire e, limitatamente alla durata del contratto, non sarà loro corrisposta alcuna indennità di posizione organizzativa.</p> <p>Le Parti convengono che il ricorso al contratto di inserimento/reinserimento potrà avvenire (fatte salve le modalità di computo previste dall'art. 54 comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003) solo se è stato mantenuto in servizio il 65% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.</p> <p>La contrattazione di secondo livello troverà applicazione per i lavoratori con contratto di inserimento secondo criteri e modalità definiti nell'ambito della stessa.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 96</b> La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi.</p> <p>Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.</p>

MERCATO DEL LAVORO

	<p>L'inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di quarto livello.</p> <p>Anche per i contratti di inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di due livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.</p> <p>Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Art. 4, Titolo I</b> Le parti concordano di istituire una Commissione con poteri negoziali su: contratto di Inserimento.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 30</b> Disciplina completa, anche con riferimento al progetto di inserimento/reinserimento.</p> <p>Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti indicati dal Decreto legislativo n. 276/2003, devono essere mantenuti in servizio almeno il 60% per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.</p> <p>Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con le mansioni da svolgere in azienda, l'inquadramento del lavoratore sarà di un livello inferiore a quello da</p>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

	<p>conseguire mediante il progetto di reinserimento.</p> <p>Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 89</b> In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa, qualora in ragione dell'età non trovi applicazione il contratto di apprendistato ( e quello di formazione e lavoro) si applica per un periodo di 12 mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento.</p>

	<p><b>CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE</b></p>
<p><b>CCNL TDS</b></p>	<p><b>Artt. 70 e segg.</b> Prevedono disciplina articolata e completa.</p> <p><b>Art. 72</b> Fissa i limiti minimi di durata della prestazione lavorativa:</p> <p>1) aziende fino a 30 dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 16 ore in caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;</li> <li>- 64 ore in caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;</li> <li>- 532 ore in caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.</li> </ul>

	<p>2) aziende oltre 30 dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 18 ore in caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;</li><li>- 72 ore in caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;</li><li>- 700 ore in caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.</li></ul> <p>Possono essere realizzati contratti della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica con studenti o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altri datori. Diverse modalità potranno essere definite con accordo aziendale o previo parere vincolante di conformità dell'EBT.</p> <p>La contrattazione di secondo livello può prevedere condizioni diverse.</p> <p>La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.</p> <p><b>Art. 84</b> <u>Regolamenta il lavoro supplementare e straordinario.</u></p> <p><b>Art. 85</b> <u>Clausole flessibili ed elastiche.</u></p> <p>Indica principi generali che la contrattazione di secondo livello dovrà rispettare nel definire tali clausole e declina una disciplina transitoria e cedevole rispetto a tale contrattazione.</p> <p>La collocazione temporale della prestazione pattuita può essere modificata nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che devono essere indicate nell'accordo tra datore e lavoratore.</p>
--	--

	<p>Nei contratti di tipo verticale e misto si possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.</p> <p>Le ore di lavoro ordinarie svolte a seguito di clausole flessibili sono retribuite, per le sole ore in cui la variazione è effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria di retribuzione.</p> <p>Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche che determinano un incremento duraturo della quantità della prestazione sono retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del <u>36,5% (35% + 1,5%)</u> da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120 euro non cumulabili.</p> <p>Previste ipotesi specifiche (salute, altra attività, esigenze personali <i>ex art. 175 ccnl</i>) in cui il lavoratore può denunciare il patto.</p>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 20</b> La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente e nel modo cosiddetto “misto” il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto e il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.</p> <p>Saranno valutate le possibilità di reversibilità in</p>

	<p>relazione alle esigenze aziendali e del lavoratore e quando ciò sarà compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere.</p> <p>L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità nella valutazione di cui sopra, fino al limite del 5% del personale in forza a tempo pieno, ovvero del 3% nelle aziende fino a 100 dipendenti, alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate dalla necessità di: [...].</p> <p>Nei casi in cui il lavoratore – il cui rapporto sia stato in precedenza trasformato – chiedo di tornare al full time, l'azienda ove intenda procedere a nuove assunzioni per le stesse mansioni prenderà in considerazione in via prioritaria, ma non esclusiva, le richieste presentate per iscritto alla Direzione.</p> <p><u>Clausole elastiche e flessibili</u> Devono essere oggetto di specifico patto scritto.</p> <p>Se il datore intende avvalersi di clausole flessibili od elastiche deve darne preavviso rispettivamente alla RSU e ai lavoratori interessati 5 giorni prima o ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro così prestate sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.</p> <p>In presenza di emergenze tecniche e/o produttive il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%.</p>
--	--

	<p>Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.</p> <p><u>Lavoro supplementare</u> Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltreché nelle ipotesi di rapporto di lavoro 'part time' a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, fermo restando quanto previsto dall'art. 3, comma 3), D.lgs. n. 61/00.</p> <p>Le ore di lavoro supplementare sono compensate con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 31, maggiorata del 15% per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore. Per le prestazioni eccedenti tale limite la maggiorazione sarà del 30%, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale di tipo orizzontale.</p> <p>In ogni caso, ove il lavoratore superi le 40 ore settimanali, le prestazioni eccedenti nella settimana saranno compensate con la maggiorazione del 45%.</p> <p>Le intese vigenti a livello aziendale con trattamenti complessivamente di miglior favore rispetto alla disciplina di cui sopra sono fatte salve e si intendono comunque non cumulabili con la disciplina medesima.</p>
--	--

MERCATO DEL LAVORO

	<p>In relazione a quanto sopra le Parti potranno incontrarsi a livello aziendale per valutarne l'applicazione.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Lettera E)</b> disciplina completa e organica.</p> <p><u>Clausole elastiche e flessibili</u> L'impresa, in relazione a esigenze tecniche, produttive, organizzative o di mercato, potrà, con un preavviso di 7 giorni, modificare temporalmente la prestazione lavorativa inizialmente concordata.</p> <p>Per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Qualora le esigenze di cui sopra comportino la necessità di risposte urgenti e tempestive il termine di preavviso potrà essere ridotto.</p> <p>In questo caso, per le ore di lavoro prestate al di fuori dell'orario inizialmente concordato e per un numero di giorni pari alla differenza tra il preavviso effettivamente dato dall'impresa e il normale preavviso di 7 giorni, sarà riconosciuta al lavoratore la maggiorazione del 20% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.</p> <p><u>Lavoro supplementare</u> Il lavoro eccedente quello concordato (lavoro supplementare) potrà essere svolto fino ai seguenti limiti annuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- part-time fino a quattro ore giornaliere: 50% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- part-time fino a cinque ore giornaliere: 30% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time</li> <li>- part-time fino a sei ore giornaliere: 20% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time</li> <li>- part-time oltre sei ore giornaliere: 10% dell'orario annuo previsto dal rapporto part-time</li> </ul> <p>Le prestazioni supplementari, comprese nei limiti quantitativi di cui al precedente punto 10, saranno retribuite con la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Le ore eventualmente prestate oltre i limiti quantitativi di cui al precedente punto comporteranno una maggiorazione del 50% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.</p> <p>I programmi relativi all'instaurazione di rapporti di lavoro part-time di tipo verticale con prestazione lavorativa, giornaliera o articolata in turni, concentrata nelle giornate di sabato e domenica, formeranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e RSU.</p> <p>Per i lavoratori di cui trattasi, alle quote ordinarie degli elementi retributivi andrà applicata la maggiorazione del 35%. Nel caso di prestazione in orario di lavoro notturno la maggiorazione sarà elevata al 50%. Sulle quote orarie relative a prestazioni eccedenti le 20 ore sarà applicata una maggiorazione aggiuntiva pari al 30%. Per le prestazioni di lavoro in giornata festiva coincidente con il sabato e con la domenica verrà riconosciuta una maggiorazione aggiuntiva pari, rispettivamente, al 35% e al 100% delle quote ordinarie di retribuzione sopra richiamate.</p>
--	--

MERCATO DEL LAVORO

	<p>I lavoratori affetti da particolari patologie che richiedono cure salvavita hanno diritto su loro richiesta alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 97</b> Fermo restando quanto previsto dalla legge, le parti stabiliscono che una impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.</p> <p>Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.</p> <p>Nelle imprese che occupano da 0 a 3 lavoratori dipendenti è possibile assumere 1 lavoratore a tempo parziale, e si prevede che 912 ore siano il tetto orario massimo convenzionale.</p> <p>Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui sopra i contratti a part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di 4° livello, con personale operaio occupato in lavori di restauro ed archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.</p>

	<p>I contratti stipulati in misura eccedente le percentuali suddette e/o non ottemperando alle procedure previste si considerano a tempo pieno sin dal momento della stipulazione, con tutti gli obblighi retributivi e contributivi, il cui inadempimento impedisce il rilascio del DURC.</p> <p>Per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e amministrative, è consentito il ricorso a prestazioni di <u>lavoro supplementare</u> nel part-time orizzontale, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali, e a prestazioni di lavoro straordinario nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato.</p> <p>Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate nel rispetto del limite settimanale di cui sopra saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 20%. (vedi articolo per le modalità di calcolo)</p> <p><u>Clausole elastiche e flessibili.</u></p> <p>La variazione in aumento della prestazione è consentita per una quantità annua di ore non superiore al 30% della normale prestazione a tempo parziale.</p> <p>In caso di applicazione di clausole elastiche, per le ore di lavoro prestate in aumento sarà applicata una maggiorazione del 20% calcolata per gli operai sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 25 e per gli impiegati sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'art. 48.</p> <p>In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione per effetto di clausole flessibili, per le ore relative sarà riconosciuta una</p>
--	---

	<p>maggiorazione del 10% con gli stessi criteri di computo previsti per la quantificazione del compenso per lavoro supplementare.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Art. 4, lettera B, Titolo I (nuova disciplina prevista dal rinnovo del 2009 che entrerà in vigore da gennaio 2012, salvo anticipo tramite accordo aziendale)</b> Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro.</p> <p>Il lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto.</p> <p>Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento</p> <p>Dell'orario normale giornaliero, ma inferiore a quello contrattuale settimanale, possono essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti.</p> <p><u>Clausole flessibili ed elastiche</u> Il consenso del lavoratore deve essere formalizzato per iscritto. Previsto un preavviso per l'esercizio da parte del datore di almeno 7 giorni lavorativi.</p> <p>Per le ore oggetto lavorate tramite clausole flessibili è prevista una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.</p> <p>In caso di clausole elastiche, la variazione in aumento è consentita per una quantità annua massima pari al 25% della normale prestazione a tempo parziale e per tali ore è prevista una maggiorazione onnicomprensiva del 15% da</p>

	<p>computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.</p> <p>Elencate le ipotesi in cui il lavoratore può non adempiere alla risposta datoriale.</p> <p>Consentito il lavoro supplementare fino al raggiungimento delle 40 ore e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione a tempo parziale. È retribuito con una maggiorazione onnicomprensiva del 10%, che diventa del 20% per le prestazioni che eccedono tale limite annuo.</p> <p>L'azienda, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno ovvero del 2% nelle aziende fino a 100 dipendenti, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei casi espressamente previsti. Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 4% del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative.</p> <p>In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi.</p> <p>Previsto diritto di precedenza.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 41</b> le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto</p>

	<p>utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.</p> <p>Ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.</p> <p>La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.</p> <p><u>Lavoro supplementare</u> La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.</p> <p>Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.</p> <p><u>Clausole elastiche e flessibili</u> Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.</p> <p>Per le sole clausole elastiche, il limite di massima variabilità in aumento della durata della</p>
--	--

	<p>prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale.</p> <p>Nel caso di clausola flessibile o elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di ipotesi elencate.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Artt. 68 e segg.</b> Prevedono disciplina articolata e completa.</p> <p><b>Art. 69</b> La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale.</p> <p>In attesa valgono i limiti che seguono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 ore in caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;</li> <li>- 64 ore in caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;</li> <li>- 600 ore in caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.</li> </ul> <p>Sono fatte salve le condizioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello, con esplicita esclusione di eventuali limiti orari massimi.</p> <p><b>Rinnovo del 27/07/07</b> <u>Clausole flessibili ed elastiche.</u></p> <p>Indica principi generali che la contrattazione di secondo livello dovrà rispettare nel definire tali clausole e declina una disciplina transitoria e cedevole rispetto a tale contrattazione.</p> <p>La collocazione temporale della prestazione pattuita può essere modificata nel caso di</p>

	<p>esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che devono essere indicate nell'accordo tra datore e lavoratore.</p> <p>Nei contratti di tipo verticale e misto si possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.</p> <p>Le ore di lavoro ordinarie svolte a seguito di clausole flessibili sono retribuite, per le sole ore in cui la variazione è effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria di retribuzione.</p> <p>Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche che determinano un incremento duraturo della quantità della prestazione sono retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del <u>31,5% (30% + 1,5%)</u> da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno 120 euro non cumulabili.</p> <p>Previste ipotesi specifiche (salute, altra attività, esigenze personali ex art. 124 ccnl) in cui il lavoratore può denunciare il patto.</p> <p><b>Rinnovo del 27/07/07</b> Part-time week end.</p> <p>Possono essere realizzati contratti della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato con studenti.</p>
--	--

	<b>CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Art. 63</b> Le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato <u>non potrà superare il 20% annuo</u> dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>In ogni caso si prevede che possano essere stipulati contratti a tempo determinato per un massimo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nelle u.p. fino a 15 dipendenti: 4;</li> <li>- nelle u.p. da 16 a 30 dipendenti: 6.</li> </ul> <p>Nelle u.p. che occupano fino a 15 dipendenti è consentita la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per 6 lavoratori.</p> <p><b>Art. 66</b> Le assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.</p>
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	<p><b>Art. 18</b> Il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato <u>non può superare il 14% in media annua</u> dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa al 31</p>

	<p>dicembre dell'anno precedente, nelle ipotesi specifiche declinate dalla stessa norma.</p> <p>Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato per le ipotesi specifiche indicate.</p> <p>La percentuale di cui sopra potrà essere aumentata da contratti collettivi conclusi a livello aziendale.</p> <p>L'impresa fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato.</p> <p>Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine.</p> <p>Previsto <u>diritto di precedenza</u> per nuove assunzioni a termine <u>per i lavoratori assunti con contratto a termine in base all'accordo del 2008 in tema di stagionalità</u>; il lavoratore deve avanzare la relativa richiesta entro 3 mesi dal termine del rapporto e questa vale per i 12 mesi successivi alla scadenza.</p> <p>Previsto <u>diritto di precedenza</u> per nuove assunzioni a tempo indeterminato <u>per i lavoratori assunti con contratto/i a termine per un periodo superiore a 6 mesi</u>; il lavoratore deve avanzare la relativa richiesta entro 6 mesi dal termine del rapporto e questa vale per i 12 mesi successivi alla scadenza.</p> <p><b>Verbale integrativo 17 marzo 2008</b> In attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5,</p>
--	---

	<p>comma 4-ter), D.lgs. n. 368/01, così come modificato dalla legge n. 247 del 24.12.07, le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4 bis), D.lgs. n. 368/01, non trova applicazione, oltre che per le <u>attività stagionali</u> definite dal DPR n. 1525/63 e successive modifiche e integrazioni, per le attività descritte e connesse ad esigenze ben definite della organizzazione tecnico-produttiva e a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Lettera C)</b> In relazione a quanto disposto dal comma 7 dell'art. 10 del citato D.Lgs. n. 368/2001, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo <u>determinato non può superare il 18%</u> in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle ipotesi specifiche elencate.</p> <p>Tale percentuale è <u>aumentata al 30% in media annua per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno.</u></p> <p>Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di costituire sino a 10 contratti a tempo determinato.</p> <p>L'impresa fornirà ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'impresa stessa.</p> <p><b>Rinnovo 2009</b> Le parti regolamentano la successione di contratti a termine stabilendo che, escluse le ipotesi legate a stagionalità o</p>

MERCATO DEL LAVORO

	<p>commesse specifiche, la successione in capo allo stesso lavoratore <u>non superi la durata complessiva</u> di 48 mesi nell'arco di 5 anni o quella di 54 mesi nell'arco di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e di somministrazione.</p> <p>Prevede il <u>diritto di precedenza</u> per i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa per almeno 6 mesi, entro i successivi 3 mesi, salvo licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 93</b> Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 del d.lgs. n. 368/2001, il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, <u>il 25%</u> dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato della impresa.</p> <p>Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.</p> <p>Visto l'Avviso comune del 10 aprile 2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4bis, del citato decreto legislativo n. 368/01 e s.m., le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga al limite dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma, potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la</p>

	<p>procedura ivi prescritta.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Rinnovo 2009</b> Fermo restando la normativa di legge ai lavoratori a termine spettano tutti i trattamenti previsti dal CCNL e in atto in azienda, ove compatibili e in proporzione al periodo di lavoro prestato. Ciò anche per il premio di risultato.</p> <p>Le aziende informano i lavoratori a termine dei posti vacanti a tempo indeterminato.</p> <p><u>Previsto diritto di precedenza</u> nelle assunzioni a tempo indeterminato per i lavoratori a termine che abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi; nelle assunzioni a termine per i lavoratori stagionali. La volontà di avvalersene deve essere manifestata dal lavoratore. Valido per 12 mesi successivi alla scadenza del termine.</p> <p>I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con rapporto di lavoro a termine che periodi di lavoro con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 29</b> Disciplina completa e dettagliata.</p> <p>Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a</p>

MERCATO DEL LAVORO

	<p>migliorare la competitività delle imprese del settore Tessile Abbigliamento Moda, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.</p> <p>Per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche: [...]. il <u>numero dei lavoratori</u> con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;</li> <li>- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti. Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.</li> </ul> <p>Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.</p> <p>Rinvio alla legge per il diritto di preavviso.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 74</b> Le parti concordano nell'individuare una serie di ipotesi che rientrano nei casi di legittima apposizione del termine e demandano alla contrattazione integrativa la possibilità di individuarne di ulteriori.</p> <p>Il <u>numero dei lavoratori</u> impiegati con contratto a tempo determinato sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti indicati, che possono essere aumentati dalla contrattazione integrativa: base di computo numero lavoratori 0-4 4</p>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

	<p>5-9 6 10-25 7 26-35 9 36-50 12 Oltre 50 20%</p> <p><b>Art. da 75 a 79</b> prevedono specifiche ipotesi di utilizzo del contratto in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nuova attività;</li> <li>- sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto;</li> <li>- stagionalità;</li> <li>- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;</li> <li>- cause di forza maggiore.</li> <li>-</li> </ul> <p><b>Art. 81</b> prevede il <u>diritto di precedenza</u></p> <p>La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4 bis, d.lgs. n. 368/2001, non trova applicazione nei casi in cui il datore conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche quando tale facoltà non sia prevista dalla legge o dalla contrattazione.</p>
--	--

	<p><b>CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO</b></p>
<p><b>CCNL TDS</b></p>	<p><b>Art. 65</b> Disciplina la somministrazione a tempo determinato.</p> <p>Le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato <u>non potrà</u></p>

MERCATO DEL LAVORO

	<p><u>superare il 15% annuo</u> dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>In ogni caso si prevede che possano essere stipulati contratti di somministrazione a tempo determinato per un massimo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nelle u.p. fino a 15 dipendenti: 2;</li> <li>- nelle u.p. da 16 a 30 dipendenti: 5.</li> </ul> <p><b>Art. 63</b> Nelle u.p. che occupano fino a 15 dipendenti è consentita la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato o somministrazione per 6 lavoratori.</p> <p><b>Art. 66</b> Le assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.</p>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 21 Lettera B</b> I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo non potranno superare <u>in media trimestrale il 10% dei contratti</u> di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p> <p>L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.</p> <p>Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la</p>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN' ANALISI COMPARATA

	<p>possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.</p> <p>L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza, alle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.</p> <p>Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Lettera D)</b> Le parti ritengono opportuno che contratti di somministrazione, effettuati per motivazioni non collegate ad esigenze stagionali o a commesse specifiche, che riguardino lo stesso lavoratore, non superino la durata complessiva di 60 mesi in un arco di tempo di 78 mesi.</p> <p>Convengono, con esclusivo riferimento alle specifiche fattispecie indicate, che il numero di lavoratori occupati con contratto di somministrazione a tempo determinato non può <u>superare il 18% in media annua</u> dei lavoratori occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.</p> <p>Tale percentuale è aumentata al <u>30% in media annua per le imprese operanti nei territori del Mezzogiorno</u>.</p> <p>Nel caso in cui il rapporto percentuale di cui ai commi precedenti dia un numero inferiore a 10 le imprese potranno occupare con contratto di somministrazione a tempo determinato fino a 10 prestatori di lavoro.</p>

MERCATO DEL LAVORO

	<p>I limiti percentuali potranno essere modificati a livello aziendale.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 95</b> Elenca le ipotesi in cui la somministrazione di operai a tempo determinato è rispettivamente consentita e vietata.</p> <p>Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.</p> <p>Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato (nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4) per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, <u>cumulativamente con i contratti a termine il 25% dei rapporti</u> di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa. Tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.</p> <p>Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno 7 rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.</p> <p>Agli operai somministrati si applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese edili, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della Cassa Edile e degli altri Organismi paritetici di settore.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Art. 4 Titolo I</b> Fermi restando gli accordi aziendali in materia, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è regolata dalla</p>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

	<p>legge.</p> <p>I lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti, sia periodi di lavoro con rapporto di lavoro a termine che periodi di lavoro con contratto di somministrazione, acquisiscono il diritto ad essere assunti a tempo indeterminato qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga in deroga assistita.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 44</b> La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare <u>nell'arco di 12 mesi la media dell'8%</u> dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purchè non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 84</b> Disciplina la fattispecie del contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, la cui evoluzione è il contratto di somministrazione a tempo determinato.</p> <p>Prevede che in ciascuna unità produttiva il numero dei lavoratori così impegnati sia <u>contenuto entro l'8%</u> dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre prestatori di lavoro temporaneo.</p>

## 6. ORARIO DI LAVORO

Con la presente tabella è stata condotta una comparazione tra le diverse disposizioni collettive avente ad oggetto la disciplina dell'orario di lavoro. Il tema è stato declinato attraverso un'analisi dei più rilevanti istituti che hanno una diretta incidenza sui processi organizzativi e sul costo del lavoro. La ricognizione ha evidenziato, come era immaginabile, l'esistenza di una pluralità di discipline, tra di loro spesso eterogenee – in particolar modo in tema di flessibilità dell'orario di lavoro – in ragione della peculiarità di ciascun settore produttivo.

Non mancano, però, elementi di uniformità, come nel caso *dell'orario normale settimanale*, la cui durata temporale massima è per tutti i CCNL di 40 ore, diversamente distribuite in 5 o 6 giornate lavorative. Ciascun CCNL contiene poi, in ragione delle esigenze tecnico-produttive del settore, una sua propria disciplina in cui sono previste diverse forme di articolazione dell'orario settimanale. In particolare il CCNL del turismo contiene una specifica distribuzione dell'orario settimanale per ciascun settore produttivo. Ad eccezione del CCNL alimentarista, in cui *l'arco temporale per la determinazione dell'orario multiperiodale* è di 4 mesi, per i rimanenti CCNL tale periodo temporale ha una durata massima di 12 mesi.

Ciascun CCNL contiene una previsione in cui è determinato il monte ore annuo di *lavoro straordinario* per ciascun prestatore di lavoro. La

durata massima di lavoro straordinario è di 250 ore annue per il CCNL del terziario, dell'edilizia e del tessile. Di poco superiore (270) è il numero di ore annue di straordinario previsto nel CCNL del turismo. Nel CCNL metalmeccanico è previsto un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Diversa è la determinazione dell'ammontare di straordinario da parte CCNL degli alimentaristi, che al di là delle ipotesi esemplificative previste nella normativa collettiva, prevede che lo straordinario non possa superare le 80 ore annue.

Omogeneità di disciplina si riscontra anche per quanto riguarda il *riposo settimanale*, che coincide, per tutti i CCNL indagati, normalmente con la domenica.

Come risulta dai dati numerici riprodotti nelle tabelle, alla quali si rinvia per un raffronto più analitico, differenze più marcate tra i diversi CCNL riguardano le *maggiorazioni economiche*, in ragione del titolo per le quali sono corrisposte.

Inoltre, per quanto riguarda *il periodo di ferie*, la durata dello stesso è identica (26 giorni lavorativi) per il CCNL del terziario, e del turismo, anche se quest'ultimo prevede l'infrazionabilità di tale periodo. Per il CCNL dell'edilizia e metalmeccanico la durata è di 4 settimane. Per il CCNL degli alimentaristi la durata del periodo di ferie è determinata in ragione della diversa articolazione del lavoro settimanale. I residui CCNL oggetto della presente indagine, contengono una disciplina più articolata, condizionando la durata del periodo di ferie anche all'anzianità di servizio.

	<b>DURATA</b>
<b>CCNL</b>	<b>Art. 119</b> L'arco temporale per la determinazione

ORARIO DI LAVORO

<b>TDS</b>	dell'orario multiperiodale ha una durata di 6 mesi. La contrattazione territoriale e/o aziendale può ampliare tale periodo sino a 12, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro.
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	<b>Art. 30-ter</b> Fermo restando il limite di durata massima settimanale della prestazione di 48 ore comprese le ore di straordinario, la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi. Tale periodo potrà essere elevato tramite contrattazione a livello aziendale a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro da verificare a tale livello.
<b>CCNL CHIMICO</b>	<b>Art. 8</b> L'arco temporale per la determinazione dell'orario multiperiodale ha una durata di 12 mesi.
<b>CCNL EDILIZIA</b>	
<b>CCNL METALMECCANICO</b>	<b>Titolo III Art. 5</b> L'arco temporale per la determinazione dell'orario multiperiodale ha una durata di 12 mesi per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana.
<b>CCNL TESSILE</b>	<b>Art. 34</b> Articolazione plurisettimanale multiperiodale in un periodo di 12 mesi.
<b>CCNL TURISMO</b>	<b>Art. 98</b> L'arco temporale per la determinazione dell'orario multiperiodale ha una durata di 6

	<p>mesi. La contrattazione territoriale e/o aziendale può ampliare tale periodo sino a 12, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o organizzative.</p>
--	---

	<b>FLESSIBILITÀ</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Art. 125</b> Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, il datore di lavoro potrà realizzare diversi regimi di orario con il superamento dell'orario contrattuale sino a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 44 ore settimanali, per un numero di 16 settimane</li> <li>- 48 ore settimanali, per un numero di 24 settimane.</li> </ul> <p><b>Artt. 126 e 127</b> Sono previste ulteriori ipotesi aggiuntive di flessibilità, in forza delle quali il datore di lavoro potrà realizzare regimi di orario secondo diverse modalità.</p>
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	<p><b>Art. 30</b> Per far fronte ad obiettivi di produttività complessiva, anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti e corrispondere positivamente alle esigenze connesse alla produzione, allo stoccaggio, anche con riferimento ai limiti di curabilità dei prodotti, a fluttuazioni di mercato, a caratteristiche di stagionalità, e/o alla disponibilità della materia prima, l'orario settimanale di 40 ore del singolo lavoratore può, a decorrere dall'1.7.03, essere realizzato come media in un arco temporale annuo fino ad un massimo - per il superamento dell'orario settimanale medesimo - di 72 ore per anno solare o per esercizio. Fermo restando in ogni caso il</p>

ORARIO DI LAVORO

	<p>nuovo limite orario di cui al periodo precedente, sono fatte salve le intese già esistenti a livello aziendale sulla medesima materia.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Art. 8</b> È previsto in ragione delle specificità settoriali un numero max di giornate lavorative annue.</p> <p>Orari annui di lavoro:</p> <p><u>A) Orario annuo di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti 2x5 e 2x6.</u></p> <p>L'orario di lavoro dei lavoratori giornalieri e dei lavoratori turnisti addetti a lavorazioni su due turni per 5 o 6 giorni settimanali è di 247,5 giornate lavorative annue, assunte pari a otto ore giornaliera, al lordo delle festività e delle ferie.</p> <p>L'orario di lavoro medio settimanale è di 37 ore e 45 minuti.</p> <p>Specificità settoriali: Ceramica e Abrasivi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- giornate lavorative annue: 249</li> <li>- orario di lavoro medio settimanale: 38 ore</li> </ul> <p><u>B) Orario annuo di lavoro dei lavoratori tornisti 3x5 e 3x6.</u></p> <p>L'orario di lavoro dei lavoratori turnisti addetti a lavorazioni su tre turni per 5 o 6 giorni settimanali, fatto salvo quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 13, è di 246,5 giornate lavorative annue, assunte pari a otto ore giornaliera, al lordo delle festività e delle ferie.</p> <p>L'orario di lavoro medio di riferimento è di 37 ore e 45 minuti.</p> <p>Specificità settoriali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ceramica e Abrasivi <ul style="list-style-type: none"> <li>- giornate lavorative annue: 249</li> <li>- orario di lavoro medio settimanale: 38 ore</li> </ul> </li> <li>2) Lubrificanti e GPL <ul style="list-style-type: none"> <li>- giornate lavorative annue: 247</li> </ul> </li> </ol>

	<p>C) <u>Orario annuo di lavoro dei lavoratori turnisti 3x7 e 2x7.</u></p> <p>L'orario di lavoro dei turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (tre turni per sette giorni settimanali) e dei lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni che si svolgono su due turni per sette giorni settimanali è pari a 232,5 giornate lavorative annue assunte pari a otto ore giornaliera.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 9</b> Qualora lo richiedano esigenze connesse a opere di pubblica utilità, a fluttuazioni di mercato e/o all'opportunità di favorire un migliore utilizzo degli impianti ed una più rapida esecuzione dei lavori, tra l'impresa ed i lavoratori dipendenti potranno essere concordate forme flessibili di organizzazione degli orari di lavoro, anche a turni.</p> <p>Il lavoro a turno potrà essere organizzato, in ragione delle specifiche situazioni che ne determineranno il ricorso e per le unità organizzative interessate, anche su 6 giorni alla settimana e su più turni giornalieri.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Titolo III Art. 5</b> Le parti convengono che in caso di stagionalità dei prodotti di attività di installazione e montaggio e di picchi produttivi non fronteggiabili con il ricorso ai normali assetti produttivi, potrà essere adottato l'orario plurisettimanale, da realizzarsi anche per gruppi di lavoratori, la cui media è di 40 ore settimanali che viene definito nella sua quantità in 64 ore annue con un massimo di orario settimanale di 48 ore e con una durata minima di 32 ore o formule compensative equivalenti. Per i lavoratori addetti a turni, nel caso in cui l'orario</p>

ORARIO DI LAVORO

	<p>normale di lavoro sia articolato dal lunedì al venerdì, la durata massima settimanale sarà di 48 ore con il vincolo di un solo turno lavorabile nella giornata del sabato, ovvero 46 ore con due turni lavorabili nella giornata del sabato.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 35</b> Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno. Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.</p> <p>A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità, in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. Viceversa, a fronte di una riduzione dell'orario contrattuale, corrisponderà, nel corso dei 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità ed in periodi di maggiore intensità lavorativa, una pari entità di ore prestate oltre l'orario contrattuale.</p> <p>I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.</p> <p>Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 12% per le prime 48 ore di supero e del 15% per le successive, da liquidare nei periodi di superamento medesimi.</p> <p><b>Art. 36</b> In considerazione delle variazioni</p>

	<p>imprevedibili ed urgenti della domanda le aziende che manifesteranno, in qualsiasi momento dell'anno, l'intenzione di avvalersi della regolamentazione di cui al presente articolo per rispondere alla necessità di assecondare variazioni di intensità dell'attività dell'azienda, di parti di essa, o di gruppi di lavoratori, potranno superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario contrattuale settimanale.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 104</b> Adozione di sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali che consentono prestazioni settimanali di durata superiore alle 40 ore, senza diritto a compenso per straordinario, compensate da prestazioni settimanali di durata inferiore. Le settimane con prestazioni di durata inferiore alle 40 ore non comportano riduzioni della normale retribuzione. Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore alle 40 ore non potrà superare le 4 consecutive (6 per le agenzie di viaggio) e l'orario di lavoro non potrà superare le 8 ore giornaliere, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale.</p> <p><b>Art. 105</b> Per esigenze di flessibilità è prevista la possibilità a livello aziendale di definire una specifica regolamentazione dell'orario annuo complessivo che tenga conto delle tipologie contrattuali, delle esigenze di organico, della definizione e distribuzione degli orari di lavoro e del godimento di permessi e ferie. Possibilità di attivazione di una "banca delle ore" che consenta di compensare con riposi</p>

ORARIO DI LAVORO

	prestazioni eccedenti l'orario medio annuo. Le prestazioni eccedenti l'orario medio annuo sono compensate con una maggiorazione della retribuzione prevista per lo straordinario e con riposi retribuiti e fruiti al termine del periodo di riferimento.
--	--

	<b>ORARIO NORMALE SETTIMANALE/ARTICOLAZIONE</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Art. 118</b> La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali.</p> <p>Una diversa durata è prevista per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti. Al secondo livello di contrattazione aziendale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.</p> <p><b>Art. 121</b> In relazione alle esigenze del settore del commercio e del terziario e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori sono previste specifiche forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 40 ore settimanali con concessione di ½ giornata di riposo;</li> <li>- 40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità;</li> <li>- 39 ore settimanali;</li> <li>- 38 ore settimanali.</li> </ul>
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	<b>Art. 30</b> La durata settimanale dell'orario normale del singolo lavoratore è fissata in 40 ore.

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

	<p>Il limite massimo di durata settimanale dell'orario di lavoro è di 60 ore per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia. L'orario settimanale di lavoro è concentrato su 5 giorni. Eventuali eccezioni per una distribuzione su 6 giorni saranno contrattate in sede aziendale per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, distributive.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Art. 8</b> La durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 6</b> L'orario normale contrattuale è di 40 ore settimanali di media annua.</p> <p>Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi dal recedente contratto nazionale di lavoro, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma del presente articolo in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.</p> <p>Sempre nei limiti delle facoltà previste dalle vigenti disposizioni di legge, il prolungamento del lavoro oltre gli orari localmente concordati nel rispetto della media annuale prestabilita, dà al lavoratore il diritto di percepire le maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e per il lavoro straordinario di cui all'art. 22.</p> <p>Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione della retribuzione (paga base di</p>

ORARIO DI LAVORO

	<p>fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale) dell'8%.</p> <p><b>Art. 8</b> In considerazione delle particolari attività svolte, l'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori, dei guardiani, portieri e custodi, anche con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili, non può superare le 48 ore settimanali medie annue.</p> <p><b>Art. 22</b> La media di 48 ore settimanali viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Titolo III Art. 5</b> La durata massima settimanale è di 40 ore.</p> <p>Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisettimanale con un massimo di 48 ore settimanali</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 34</b> La durata è normalmente di 40 ore settimanali distribuite normalmente nei primi 5 giorni della settimana.</p> <p>Si potrà far ricorso a particolari regimi di orario nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggior utilizzo degli impianti per sei giorni alla settimana anche limitatamente a determinati reparti o servizi dell'azienda, in presenza delle necessarie</p>

	<p>condizioni di mercato e caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'impresa e nei casi di ristrutturazione aziendale, anche per migliorare le prospettive occupazionali.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 97</b> La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale con riferimento ai diversi comparti.</p> <p><b>Art. 100</b> Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale è prevista una riduzione dell'orario annuale, mediante permessi individuali retribuiti, pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 104 per Alberghi, Pubblici esercizi, Alberghi diurni, Agenzie di viaggio;</li> <li>- 108 ore per Stabilimenti balneari, mediante godimento di permessi individuali.</li> </ul> <p><b>Art. 102</b> La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto.</p> <p><b>Art. 213 Aziende alberghiere</b>  <b>Art. 268 Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta</b>  <b>Art. 306 Pubblici esercizi</b></p> <p><b>Art. 401 Alberghi diurni</b>          La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in 5 giornate e ½</p> <p><b>Art. 380 Stabilimenti balneari</b>          La durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in:</p>

## ORARIO DI LAVORO

	<p>- 40 ore per il personale impiegatizio; - 44 ore per il personale non impiegatizio</p> <p><b>Art. 381</b> La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in 6 giornate</p> <p><b>Art. 416 Imprese di viaggio e turismo</b> La durata normale del lavoro è fissata in 45 ore settimanali per il personale addetto a lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia.</p> <p><b>Art. 417</b> La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata di norma in 5 giornate.</p>
--	---

	<b>LAVORO DOMENICALE E FESTIVO</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Art. 141</b> Il lavoratore con riposo settimanale domenicale potrà svolgere l'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal d.lgs. 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale.</p> <p>Non sono tenuti alla prestazione domenicale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;</li> <li>- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.</li> </ul> <p>È riconosciuta una maggiorazione sulla quota oraria della normale retribuzione pari a:</p>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN' ANALISI COMPARATA

	<p>- 30% per i lavoratori con riposo settimanale coincidente con la domenica;</p> <p>- 15%, 20%, 30%, con diversa decorrenza per i lavoratori con riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica</p> <p><b>Art. 142</b> Elencazione delle festività nazionali e infrasettimanali retribuite.</p> <p><b>Art. 143</b> Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi indicati nell'art. 142 sono compensate come lavoro straordinario festivo.</p> <p><b>Art 145</b> Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali, che effettuino il riposo settimanale in giornata non coincidente con la domenica, è corrisposta una maggiorazione del 10% della quota oraria per ogni ora di lavoro ordinario.</p>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 34</b> Elencazione delle festività nazionali e infrasettimanali retribuite.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Art. 11</b> Elencazione delle festività nazionali e infrasettimanali retribuite.</p> <p><b>Art. 9</b> Lavoro compiuto di domenica con riposo compensativo o nei giorni considerati festivi 50%</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 20</b> Elencazione delle festività nazionali e infrasettimanali retribuite.</p> <p><b>Art. 22</b> Per il lavoro festivo è prevista una maggiorazione del 45% della retribuzione (paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità</p>

ORARIO DI LAVORO

	<p>territoriale di settore, elemento economico territoriale); per il lavoro festivo straordinario del 55%.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Titolo III Art. 9</b> Elencazione delle festività nazionali e infrasettimanali retribuite.</p> <p><b>Titolo III Art. 7.</b> Il lavoratore ha diritto oltre alla normale retribuzione ad una maggiorazione pari al 50% o al 10% con riposo compensativo.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Artt. 90, 97, 106</b> Elencazione delle festività nazionali e infrasettimanali retribuite.</p> <p><b>Art. 40</b> Il lavoratore ha diritto oltre alla normale retribuzione ad una maggiorazione pari al 38%.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 116</b> Al lavoratore che gode del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica è corrisposta un'indennità in cifra fissa pari al 10% della quota oraria della paga base e della contingenza.</p> <p><b>Art. 117</b> Elencazione delle festività nazionali e infrasettimanali retribuite. Al personale che presta la propria opera nel giorno di festività è dovuta oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo previste da ciascun singolo comparto.</p> <p><b>Art. 219 Aziende alberghiere</b> <b>Art. 274 Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta</b></p>

	<p><b>Art. 311 Pubblici esercizi</b>  <b>Art. 383 Stabilimenti balneari</b></p> <p><b>Art. 406 Alberghi diurni</b>          Al personale è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio con la maggiorazione del 20%</p> <p><b>Art. 419 Imprese di viaggio e turismo</b>          Al personale è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio con la maggiorazione del 40%</p>
--	--

	<b>RIPOSO SETTIMANALE</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Art. 140</b> Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.</p> <p><b>Art. 144</b> Le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale sono retribuite con una maggiorazione pari al 30% sulla quota oraria della normale retribuzione.</p>
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	<b>Art. 33</b> Il riposo settimanale è disciplinato dal D.lgs. n. 66/03, salve le deroghe stabilite dalla legge stessa.
<b>CCNL CHIMICO</b>	<b>Art. 11</b> Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.
<b>CCNL</b>	<b>Art. 10</b> Cade normalmente di domenica e non

ORARIO DI LAVORO

<b>EDILIZIA</b>	può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive. Per il lavoro domenicale con riposo compensativo è prevista una maggiorazione della retribuzione (paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale) dell'8%.
<b>CCNL METALMECCANICO</b>	<b>Titolo III Art. 8</b> Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide con la domenica. I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.
<b>CCNL TESSILE</b>	<b>Artt. 90, 97, 106</b> Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica.
<b>CCNL TURISMO</b>	<b>Art. 115</b> Tutto il personale godrà di un riposo settimanale di 24 ore. Si rinvia alle norme di legge riguardanti le attività stagionali e per quelle il cui funzionamento domenicale risponde ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità.

	<b>RIPOSO GIORNALIERO</b>
<b>CCNL TDS</b>	<b>Art. 120</b> Il riposo giornaliero ha durata di 11ore consecutive. Nell'ambito della contrattazione territoriale e aziendale possono essere concordate modalità di deroga.  <b>Art 118</b> Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

	chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	//
<b>CCNL CHIMICO</b>	//
<b>CCNL EDILIZIA</b>	<b>Art. 6</b> L'orario normale contrattuale è di massimo 10 ore lavorative giornaliere
<b>CCNL METALMECCANICO</b>	//
<b>CCNL TESSILE</b>	<b>Art. 34</b> Il lavoratore ha diritto ad un riposo, la cui durata è normalmente di 8 ore.
<b>CCNL TURISMO</b>	<p><b>Art. 99</b> Si fa un rinvio esplicito all'art. 17, comma 1 d.lgs. 66/2003. È prevista la possibilità di frazionamento nel caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanali.</p> <p><b>Art. 101</b> La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata nella parte speciale per ciascun comparto.</p> <p><b>Art. 214 Aziende alberghiere</b> <b>Art. 269 Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta</b> Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Il nastro orario è di: - 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria; - 12 ore per il restante personale.</p>

ORARIO DI LAVORO

	<p><b>Art. 307 Pubblici esercizi</b>  <b>Art. 402 Alberghi diurni</b></p> <p>L'orario di lavoro non potrà essere suddiviso in più di 2 frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale.</p>
	<p><b>STRAORDINARIO E LAVORO SUPPLEMENTARE</b></p>
<p><b>CCNL TDS</b></p>	<p><b>Art. 136</b> Il datore di lavoro potrà chiedere prestazioni straordinarie nel limite di 250 ore annue.</p> <p><b>Art. 137</b> Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con le seguenti maggiorazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale;</li> <li>- 20% per le prestazioni eccedenti la 48° ora settimanale;</li> <li>- 30% per le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi o la domenica.</li> </ul>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 31</b> Al di là delle ipotesi esemplificative contemplate nel CCNL Il lavoro straordinario non può superare i limiti di 80 ore annue "pro capite".</p> <p>Il lavoratore ha diritto oltre alla normale retribuzione alle maggiorazioni secondo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il lavoro straordinario prestato oltre la 40a e fino alla 48a ora settimanale è compensato con la maggiorazione del 40%;</li> <li>- il lavoro straordinario eccedente le 48 ore settimanali è compensato con la maggiorazione</li> </ul>

	<p>del 50%;</p> <p>- il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali in regime di flessibilità viene compensato con la sola percentuale del 20%.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Art. 8</b> Le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e quelle straordinarie sono compensate con le maggiorazioni retributive con una delle seguenti opzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50% di quote orarie retributive e 50% di riposi compensativi;</li> <li>- 100% di riposi compensativi;</li> <li>- 100% di quote orarie retributive.</li> </ul> <p><b>Art. 9</b> Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:</p> <p>Lavoro eccedente (da 37h 45m a 40 ore settimanali) 5%.</p> <p>Lavoro straordinario diurno (feriale):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41a alla 44a ora settimanale 10%;</li> <li>- dalla 45a alla 48a ora settimanale 25%;</li> <li>- oltre la 48a ora settimanale 35%.</li> </ul> <p>Lavoro compiuto di domenica con riposo compensativo o nei giorni considerati festivi 50%.</p> <p>Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati 50%.</p> <p>Lavoro effettuato in turni avvicendati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) turni diurni 4%;</li> <li>b) turno notturno 34%;</li> <li>c) turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni (3x7) 46%;</li> </ul> <p>Lavoro domenicale per gli addetti a lavorazioni a</p>

ORARIO DI LAVORO

	<p>ciclo continuo che si svolgono su tre turni avvicendati nell'intero arco settimanale di 7 giorni (3x7) 33%.</p> <p>Lavoro straordinario festivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41a alla 44a ora 50%;</li> <li>- dalla 45a ora 70%.</li> </ul> <p>In ogni caso per un'analisi più dettagliata dei coefficienti di maggiorazione per lavoro eccedente, straordinario, notturno, festivo ed a turni, si rinvia all'art. 9 del CCNL Chimici del 01.01.2006.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 22</b> Il lavoro straordinario è ammesso nei limiti di 250 ore annuali.</p> <p>È prevista una maggiorazione del 35% della retribuzione (paga base di fatto, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore, elemento economico territoriale).</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Titolo III Art. 7</b> Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti massimi di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali.</p> <p>È previsto un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.</p> <p>In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250.</p> <p>Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore.</p> <p>Il lavoratore ha diritto oltre alla normale retribuzione ad una maggiorazione pari al:</p> <p>25% per le prime 2 ore;</p>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN' ANALISI COMPARATA

	<p>30% per le ore successive;                      55% per lo straordinario festivo;                      35% per lo straordinario festivo con riposo compensativo.                      Diverse ed inferiori sono le maggiorazioni previste per il lavoro a turni.</p>
<p><b>CCNL                      TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 37</b> Il lavoro straordinario potrà essere effettuato entro il limite individuale annuale di legge, pari a 250 ore.                      Viene inoltre convenuto un monte annuo aziendale ragguagliato a 160 ore per dipendente.                      Le ore di straordinario prestate tra le 160 e le 250 saranno recuperate su richiesta del lavoratore con i seguenti criteri:                      per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dal lavoratore;                      per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dall'azienda.                      La quota oraria della retribuzione è maggiorata del:                      35% per le prime 5 ore settimanali;                      45% per le successive;                      65% per il lavoro straordinario festivo.</p>
<p><b>CCNL                      TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 111</b> Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo è di 270 ore annue e nel limite di 2 ore giornaliera. Per le aziende di stagione tale limite è di 3 ore giornaliera.</p> <p><b>Art. 113</b> Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e secondo le modalità previste per ciascun comparto.</p>

ORARIO DI LAVORO

	<p><b>Art. 218 Aziende alberghiere</b>  <b>Art. 273 Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta</b>  <b>Art. 310 Pubblici esercizi</b>  <b>Art. 382 Stabilimenti balneari</b>  <b>Art. 405 Alberghi diurni</b></p> <p><b>Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30%.</b></p> <p><b>Art. 418 Imprese di viaggio e turismo</b>          Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30%.</p> <p>Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 40%.</p>
--	---

	<p><b>FERIE</b></p>
<p><b>CCNL TDS</b></p>	<p><b>Art. 147</b> Il personale ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi. Dal computo di detto periodo vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.</p> <p><b>Art. 148</b> Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi.</p>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 35</b> Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito nella misura di:</p>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 22 giorni lavorativi (173 ore), in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni;</li> <li>- 26 giorni lavorativi (173 ore), in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni;</li> <li>- 22 giorni lavorativi per il VP (viaggiatore/piazzista) sia nel caso di prestazione lavorativa distribuita su 5 giornate intere o 4 giornate intere e 2 mezze giornate.</li> </ul> <p>Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.</p>
<b>CCNL CHIMICO</b>	<p><b>Art. 14</b> Nel corso di ogni anno il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie in ragione dell'anzianità di servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 settimane fino a 10 anni di servizio;</li> <li>- 5 settimane oltre i 10 anni di servizio.</li> </ul> <p>Il periodo di riposo annuale ha normalmente carattere continuativo.</p> <p>Specificità settoriali: Lubrificanti e GPL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 settimane fino a 10 anni di servizio;</li> <li>- 4 settimane e 3 giorni oltre i 10 anni e fino ai 18 anni di servizio;</li> <li>- 5 settimane e 2 giorni oltre i 18 anni di servizio.</li> </ul>
<b>CCNL EDILIZIA</b>	<p><b>Art. 18</b> La durata annua delle ferie è stabilita in quattro settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione) escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3 dell'art. 20.</p>
<b>CCNL METALMECCANICO</b>	<p><b>Titolo III Art. 10</b> Spetta un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane.</p> <p>I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di</p>

ORARIO DI LAVORO

	<p>cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.</p> <p>Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 91</b> Nel corso di ogni anno, spetta all'operaio un periodo di ferie nella misura di 4 settimane.</p> <p><b>Art. 98</b> Nel corso di ogni anno, l'intermedio ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 settimane per un'anzianità di servizio da 1 a 12 anni;</li> <li>- 4 settimane più 1 giorno lavorativo per un'anzianità di servizio da oltre 12 fino a 20 anni;</li> <li>- 5 settimane per un'anzianità di servizio oltre 20 anni.</li> </ul> <p><b>Art. 107</b> Nel corso di ogni anno, l'impiegato ha diritto a un periodo di riposo pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni alla data di maturazione delle ferie;</li> <li>- 4 settimane più 1 giorno lavorativo, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18 anni alla data di maturazione delle ferie;</li> <li>- 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni alla data di maturazione delle ferie.</li> </ul> <p>In tutti i casi le tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata</p>

	<p>una diversa distribuzione della terza settimana.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 119</b> Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.</p> <p><b>Art. 120</b> Il periodo di ferie non è di norma frazionabile. Diversi e più funzionali criteri di ripartizione potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione della distribuzione del tempo libero.</p> <p><b>Art. 121</b> Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.</p> <p><b>Art. 220 Aziende alberghiere</b> <b>Art. 275 Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta</b></p> <p>Il periodo di ferie potrà essere prolungato, senza la corresponsione di alcuna retribuzione.</p>

## 7.

### MALATTIA E INFORTUNIO

Le tabelle che seguono consentono al lettore di compiere un raffronto immediato degli istituti della malattia e dell'infornio, così come disciplinati dai diversi contratti collettivi nazionali oggetto della presente rassegna. Nello specifico, l'indagine ha avuto riguardo essenzialmente alla durata del periodo di sospensione del rapporto di lavoro (periodo di comportamento), al relativo trattamento economico e alle modalità di erogazione dello stesso.

In particolare, la ricognizione condotta permette, anzitutto, di evidenziare le modalità di regolamentazione di tali istituti ad opera di ciascun contratto collettivo. La comparazione tra gli stessi, poi, offre uno strumento utile di informazione capace di far conoscere – in termini quantitativi e qualitativi – i profili di assonanza ovvero gli elementi distintivi delle diverse discipline collettive.

Per quanto riguarda il *periodo di comportamento per malattia* risulta identica la disciplina contenuta nel CCNL del terziario e del turismo, in cui è previsto un periodo di comportamento la cui durata complessiva è pari a 180 gg. in un anno solare. Tale periodo di sospensione retribuita può essere prolungato con un'aspettativa non retribuita della durata di 120 gg. Il CCNL del settore tessile prevede un periodo di comportamento della durata complessiva di 13 mesi. Diversamente, per gli altri CCNL, tutti di area confindustriale – metalmeccanico, chimico, alimentarista –, è da evidenziarsi che gli stessi prevedono una

disciplina più articolata, in quanto la durata complessiva del periodo di sospensione del rapporto varia in ragione dell'anzianità di servizio del prestatore di lavoro.

Lo stesso vale per quanto riguarda il *periodo di comporto per infortunio*. Infatti, risulta identica la disciplina contenuta nel CCNL del terziario e in quello del turismo (che contiene una disciplina particolareggiata per ciascun comparto), in cui è previsto un periodo di comporto la cui durata complessiva è pari a 180 gg. in un anno solare. Diversa è invece la durata dell'aspettativa non retribuita. Se nel CCNL del terziario questa ha una durata pari a quella dell'infortunio, nel CCNL del turismo ha una durata massima inferiore, fissata in 120 gg. Pressochè identica è la disciplina degli altri CCNL oggetto della presente indagine, in cui il diritto alla conservazione del posto permane per tutta la durata dell'invalidità.

In tema di *trattamento economico per malattia*, dall'analisi dei CCNL passati in rassegna risulta evidente l'assonanza, almeno in via di principio, di disciplina tra il CCNL del terziario e quello del turismo (che contiene una disciplina particolareggiata per ciascun comparto). Questi, infatti, riconoscono al prestatore di lavoro un'indennità crescente nel tempo a carico dell'Inps ed una integrativa, anch'essa crescente, a carico del datore di lavoro, sino a raggiungere la soglia del 100% di retribuzione giornaliera. Lo stesso meccanismo è previsto per i CCNL tessile e alimentarista. Specifica del CCNL del Terziario è la disciplina, assai rigorosa, volta a prevenire abusi nell'utilizzo della malattia, così come la modalità di corresponsione diretta, ad opera del datore di lavoro, dell'indennità di malattia. Come emerge dalle tabelle sinottiche, alle quali si rinvia, una particolare modalità di calcolo del relativo trattamento economico è prevista nel CCNL dell'edilizia ed in quello chimico. Così come nel CCNL metalmeccanico, in cui, per la determinazione del trattamento per malattia, assume rilevanza anche l'anzianità di servizio.

	<p><b>MALATTIA (TRATTAMENTO ECONOMICO/COPERTURA GIORNI)</b></p>
<p><b>CCNL TDS</b></p>	<p><b>Art. 176</b> Il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga a:</p> <p><u>Indennità a carico dell'Inps</u> pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50% della retribuzione giornaliera dal 4° al 20° giorno di malattia;</li> <li>- 2/3 della retribuzione dal 21° giorno in poi di malattia.</li> </ul> <p><u>Indennità integrativa</u> a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure della retribuzione giornaliera netta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% dal 1° al 3° giorno;</li> <li>- 75% dal 4° al 20° giorno;</li> <li>100% dal 21° giorno in poi.</li> </ul> <p>Al fine di prevenire situazioni di abuso, con decorrenza <b><u>dal 1° aprile 2011</u></b>, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 175, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al <b><u>66%</u></b> per il terzo <b><u>evento</u></b> ed <b><u>al 50% per</u></b> il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.</p> <p>Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;</li> <li>- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;</li> <li>- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 181, terzo comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale</li> <li>- <b><u>gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.</u></b></li> </ul> <p>In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.</p>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 47</b> Il trattamento economico viene stabilito come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- anzianità fino a 5 anni: corresponsione intera retribuzione per 6 mesi;</li> <li>- anzianità oltre i 5 anni: corresponsione intera retribuzione per 6 mesi;</li> </ul> <p>corresponsione mezza retribuzione per 6 mesi .</p> <p>Agli effetti del trattamento economico l'azienda su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore integrerà <u>l'indennità</u> corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100% o il 50% della retribuzione normale</p>

MALATTIA E INFORTUNIO

	netta.
<b>CCNL CHIMICO</b>	<p><b>Art. 41</b> Al lavoratore assente per malattia o infortunio o malattia professionale, viene assicurato un <u>trattamento economico</u> pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- intera retribuzione netta per tre mesi e alla metà di essa per successivi cinque mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a tre anni;</li> <li>- intera retribuzione netta per quattro mesi e alla metà di essa per successivi sei mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a sei anni;</li> <li>- intera retribuzione netta per cinque mesi ed alla metà di essa per successivi sette mesi se ha un'anzianità di servizio oltre i sei anni.</li> </ul> <p>Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia e di infortunio di cui al presente articolo con i trattamenti previsti dalla disciplina legislativa vigente in materia, verrà assicurato il trattamento economico di cui ai precedenti commi mediante integrazione della indennità corrisposta dagli Istituti assicuratori.</p>
<b>CCNL EDILIZIA</b>	<p><b>Art. 27</b> Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare un <u>trattamento economico giornaliero</u> pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'indennità territoriale di settore, dall'Elemento economico territoriale e dall'indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondenti alla divisione per sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.</p>

	<p>Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:</p> <p>a) per il 1°, 2°, 3° giorno nel caso la malattia superi i 6 giorni: 0,5495;</p> <p>b) per il 1°, 2°, 3° giorno nel caso la malattia superi i 12 giorni: 1,0495;</p> <p>c) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,3795;</p> <p>d) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,1565;</p> <p>e) dal 181° al 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,5495.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Titolo VI Art. 2</b> Per quanto concerne l'assistenza e il <u>trattamento di malattia</u> per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.</p> <p>Inoltre, le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.</p> <p>A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;</li> <li>- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6</li> </ul>

MALATTIA E INFORTUNIO

	<p>anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per anzianità di servizio oltre i 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.</li> </ul> <p>Nell'ipotesi di applicazione del comporta prolungato il trattamento sarà il seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi <math>6 + 3 = 9</math> di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 a metà retribuzione globale;</li> <li>- per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi <math>9 + 4,5 = 13,5</math> di cui mesi 4,5 ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;</li> <li>- per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi <math>12 + 6 = 18</math> di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà retribuzione globale.</li> </ul>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 93</b> In caso di malattia, all'operaio non in prova saranno corrisposti <u>trattamenti</u> assistenziali ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, ed eventualmente di altri soggetti pubblici o privati, fino al raggiungimento dei seguenti limiti massimi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale;</li> <li>- dal 4° al 180° giorno di malattia: 100% della retribuzione netta normale.</li> </ul> <p>In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento a carico dell'INPS, l'azienda riconoscerà una indennità pari al 50% della retribuzione normale per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di</p>

	<p>conservazione del posto di cui all'art. 62 del presente contratto.</p> <p><b>Art. 110</b> In caso di malattia, l'impiegato non in prova, nell'ambito della conservazione del posto prevista dall'art. 62 del presente contratto, avrà diritto al seguente <u>trattamento economico</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia;</li> <li>- corresponsione di metà retribuzione per i successivi mesi.</li> </ul>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 160</b> Durante il periodo di malattia spettano al lavoratore le prestazioni sanitarie assicurate dal SSN e quelle economiche previste per ciascun comparto nella parte speciale del CCNL.</p> <p><b>Art. 227 Aziende alberghiere</b></p> <p><b>Art. 281 Complessi turistico-ricettivi dell'area aperta</b></p> <p>Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- una <u>indennità a carico dell'Inps</u> pari a: 50% della retribuzione giornaliera dal 4° al 20° giorno di malattia; 2/3 della retribuzione giornaliera dal 21° giorno in poi di malattia;</li> <li>- una <u>indennità integrativa</u> a carico del datore di lavoro per la durata del periodo in modo da raggiungere complessivamente la misura: 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno; 100% della retribuzione giornaliera netta dal 21° giorno in poi.</li> </ul>

	<p><b>Art. 334 Pubblici esercizi</b> Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- un'indennità dell'80% della retribuzione a carico dell'Inps;</li><li>- normale retribuzione a carico del datore di lavoro per i primi 3 gg di malattia quando questa ha una durata superiore ai 5 gg.</li></ul> <p><b>Art. 388 Stabilimenti balneari</b> <b>Art. 410 Alberghi diurni</b> Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- un'<u>indennità a carico dell'Inps</u> pari a: 50% della retribuzione giornaliera dal 4° al 20° giorno di malattia; 2/3 della retribuzione dal 21° giorno in poi di malattia;</li><li>- un'<u>indennità integrativa</u> a carico del datore di lavoro pari al 28% della retribuzione;</li><li>- normale retribuzione a carico del datore per i primi 3 gg. di malattia.</li></ul> <p><b>Art. 438 Imprese di viaggio e turismo</b> Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- un'<u>indennità a carico dell'Inps</u> pari a: 50% della retribuzione giornaliera dal 4° al 20° giorno di malattia; 2/3 della retribuzione dal 21° giorno in poi di malattia.</li></ul>
--	---

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

	<p>- un'<u>indennità integrativa</u> per la durata del comports a carico dell'Inps in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:</p> <p>100% della normale retribuzione per i primi 3 gg;</p> <p>75% della normale retribuzione dal 4° al 20° giorno;</p> <p>100% della normale retribuzione dal 21° giorno in poi.</p>
--	---

	<p><b>MALATTIA (PERIODO DI COMPORITO)</b></p>
<p><b>CCNL TDS</b></p>	<p><b>Art. 175</b> La <u>durata</u> complessiva è di 180 gg. in un anno solare.</p> <p><b>Art. 181</b> È prevista <u>un'aspettativa non retribuita</u> per malattia, a richiesta del lavoratore, di durata complessiva non superiore a 120 gg. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, il lavoratore potrà fruire di un ulteriore periodo di aspettativa di durata non superiore a 12 mesi.</p>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 47</b> Il lavoratore, che debba interrompere il servizio a causa di malattia, avrà diritto alla <u>conservazione del posto</u>, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti <u>periodi</u>:</p> <p>- 6 mesi per un'anzianità fino a 5 anni (l'obbligo alla conservazione del posto cessa</p>

MALATTIA E INFORTUNIO

	<p>nel caso di superamento del periodo di comporto nei 17 mesi antecedenti)</p> <p>-12 mesi per un'anzianità superiore a 5 anni (l'obbligo alla conservazione del posto cessa nel caso di superamento del periodo di comporto nei 24 mesi antecedenti)</p> <p>Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lett. a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lett. b), anche in caso di diverse malattie.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Art. 40</b> In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, sempreché non siano causati da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore, l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti <u>termini di comporto</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;</li> <li>- mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;</li> <li>- mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.</li> </ul> <p>Nel caso di unico evento morboso continuativo ai fini dei suddetti termini di conservazione del posto non saranno tenuti in considerazione i periodi di ricovero ospedaliero continuativo di durata superiore a 20 giorni e fino a un massimo di 60 giorni complessivi</p> <p>In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto suindicati si intendono riferiti ad un</p>

	arco temporale pari a 36 mesi.
<b>CCNL EDILIZIA</b>	<p><b>Art. 27</b> La <u>durata</u> complessiva è di: 9 mesi per l'operaio non in prova; 12 mesi per l'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo.</p> <p>Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi.</p> <p>L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.</p>
<b>CCNL METALMECCANICO</b>	<p><b>Titolo VI Art. 2</b> In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito <u>comporto breve</u>, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;</li> <li>- 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino ai 6 anni compiuti;</li> <li>- 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.</li> </ul> <p>Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto, definito <u>comporto prolungato</u>, sarà:</p>

MALATTIA E INFORTUNIO

	<p>- per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi <math>6 + 3 = 9</math>;</p> <p>- per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi <math>9 + 4,5 = 13,5</math>;</p> <p>per anzianità di servizio oltre i 6 anni.</p>
<b>CCNL TESSILE</b>	<b>Art. 62</b> Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.
<b>CCNL TURISMO</b>	<p><b>Art. 165</b> La <u>durata</u> complessiva è di 180 gg. per anno, da intendersi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.</p> <p><b>Art. 166</b> È previsto, su richiesta del lavoratore, un prolungamento della conservazione del posto (<u>aspettativa non retribuita</u>) per un ulteriore periodo massimo di 120 gg.</p>

	<b>MALATTIA (ESCLUSIONI)</b>
<b>CCNL TDS</b>	<b>Art. 183</b> Per i lavoratori affetti da <u>tubercolosi</u> la sospensione del rapporto ha una durata massima di 18 mesi.
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	<b>Art. 47 Nota a verbale n. 2</b> Una disciplina specifica è contenuta nella Dichiarazione su patologie di particolare gravità u su stati di tossicodipendenza.
<b>CCNL CHIMICO</b>	//
<b>CCNL</b>	//

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

<b>EDILIZIA</b>	
<b>CCNL METALMECCANICO</b>	//
<b>CCNL TESSILE</b>	//
<b>CCNL TURISMO</b>	<b>Art. 168</b> Per i lavoratori affetti da <u>tubercolosi</u> la sospensione del rapporto ha una durata massima di 18 mesi.

	<b>INFORTUNIO (TRATTAMENTO ECONOMICO)</b>
<b>CCNL TDS</b>	<p><b>Art. 178</b> È previsto l'obbligo da parte del datore di lavoro di corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per il giorno dell'infortunio.</p> <p>A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, è corrisposta dal datore di lavoro una <u>integrazione dell'indennità</u> corrisposta dall'Inail fino a raggiungere complessivamente:</p> <p>60% per i primi 3 giorni;  90% dal 5° al 20° giorno;  100% dal 21° giorno in poi.</p> <p>Per il periodo successivo al 180° giorno è esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge.</p>
<b>CCNL ALIMENTARISTA</b>	<b>Art. 48</b> In caso d'infortunio sul lavoro per il quale intervenga l'INAIL, l'azienda corrisponderà all'operaio non in prova, dal 1°

MALATTIA E INFORTUNIO

	<p>giorno di assenza dal lavoro e fino alla cessazione della indennità d'invalidità temporanea erogata dal predetto istituto assicuratore, una <u>integrazione di tale indennità</u> in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Art. 40</b> Al lavoratore assente per malattia o infortunio o malattia professionale, viene assicurato un <u>trattamento economico</u> pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- intera retribuzione netta per tre mesi e alla metà di essa per successivi cinque mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a tre anni;</li> <li>- intera retribuzione netta per quattro mesi e alla metà di essa per successivi sei mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a sei anni;</li> <li>- intera retribuzione netta per cinque mesi ed alla metà di essa per successivi sette mesi se ha un'anzianità di servizio oltre i sei anni.</li> </ul> <p>Ai fini del coordinamento del trattamento economico di malattia e di infortunio di cui al presente articolo con i trattamenti previsti dalla disciplina legislativa vigente in materia, verrà assicurato il trattamento economico di cui ai precedenti commi mediante integrazione della indennità corrisposta dagli Istituti assicuratori.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 28</b> Il datore è tenuto ad erogare mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sotto indicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dalla indennità territoriale di settore, dall'elemento economico territoriale e all'indennità di contingenza, per il</p>

	<p>numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per infortunio o malattia professionale.</p> <p>A partire dal 1 novembre 2004 le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria i coefficienti seguenti:</p> <p>a) dal 1° giorno successivo al giorno di infortunio o dalla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,2538;</p> <p>b) dal 91° giorno in poi: 0,0574.</p> <p>Per il giorno dell'infortunio, la percentuale del 4,95% per i riposi annui di cui all'art. 7, è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio. Per il 1°, il 2° ed il 3° giorno successivi al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale, tale percentuale è erogata nella misura del 60% (2,97%).</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Titolo VI Art. 1</b> Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.</p> <p>Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.</p> <p>Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo</p>

MALATTIA E INFORTUNIO

	<p>netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dai soli commi 26 e 27 del successivo articolo 2 e ad esclusione di quanto previsto ai commi 28, 29 e 30, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 61</b> Al lavoratore sarà riconosciuto a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 162</b> Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella parte speciale del CCNL, è previsto l'obbligo da parte del datore di lavoro di corrispondere ai lavoratori l'intera retribuzione per il giorno dell'infortunio, oltre ad una <u>indennità</u> pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 giorni successivi.</p> <p><b>Art. 229 Aziende alberghiere</b>  <b>Art. 283 Complessi turistico-ricettivi dell'area aperta</b>  <b>Art. 439 Imprese di viaggio e turismo</b></p> <p>Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.</p> <p>Per le relative indennità è previsto un massimale pari a:</p>

	<p>- 7.746,85 € per invalidità permanente e per - 5.164,57 € per morte.</p> <p><b>Art. 335 Pubblici esercizi</b> <b>Art 389 Stabilimenti balneari</b> In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà un'integrazione dell'indennità Inail fino al raggiungimento del 100% della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.</p> <p><b>Art. 411 Alberghi diurni</b> In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà un'integrazione dell'indennità Inail fino al raggiungimento del 100% della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.</p> <p>Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono una indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- invalidità temporanea nei limiti delle norme stabilite dall'art. 410</li> <li>- invalidità permanente 7.746,85 €</li> <li>- morte 5.164,57 €</li> </ul>
--	---

	<p><b>INFORTUNIO (PERIODO DI COMPORTO)</b></p>
<p><b>CCNL TDS</b></p>	<p><b>Art. 177</b> La durata complessiva è di 180 gg. in un anno solare.</p>

MALATTIA E INFORTUNIO

	<p><b>Art. 182</b> È prevista, su richiesta del lavoratore, un'aspettativa non retribuita per infortunio per tutta la durata dello stesso.</p>
<p><b>CCNL ALIMENTARISTA</b></p>	<p><b>Art. 48</b> Il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per tutta la durata della d'invalidità temporanea.</p>
<p><b>CCNL CHIMICO</b></p>	<p><b>Art. 40</b> Nel caso di interruzione del servizio per infortunio sul lavoro la conservazione del posto è garantita fino alla guarigione clinica e tale periodo di interruzione non sarà computato né ai fini del calcolo dei termini di conservazione del posto, né ai fini del calcolo dell'arco temporale di 36 mesi di cui al comma precedente, che, conseguentemente, sarà ampliato di un periodo di durata uguale a quello dell'assenza dovuta all'infortunio sul lavoro. Nel caso di interruzione del servizio per malattia professionale la conservazione del posto è garantita fino ad un massimo di mesi 40.</p>
<p><b>CCNL EDILIZIA</b></p>	<p><b>Art. 28</b> La durata è fino al termine della inabilità temporanea che impedisce totalmente e di fatto all'operaio medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dal competente Istituto.</p>
<p><b>CCNL METALMECCANICO</b></p>	<p><b>Titolo VI Art. 1</b> Al lavoratore sarà conservato il posto:</p> <p>a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;</p>

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

	<p>b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.</p>
<p><b>CCNL TESSILE</b></p>	<p><b>Art. 61</b> In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore.</p>
<p><b>CCNL TURISMO</b></p>	<p><b>Art. 165</b> La durata complessiva è di 180 gg. per anno, da intendersi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.</p> <p><b>Art. 166</b> È previsto, su richiesta del lavoratore, un prolungamento della conservazione del posto (aspettativa non retribuita) per un ulteriore periodo massimo di 120 gg.</p>

## 8. COSTI CONTRATTUALI

### *Comparazione costo CCNL su base oraria*

Nell'ambito della contrattazione collettiva, operare un confronto di valore economico tra diversi settori è un compito che, nel suo svolgimento, va a considerare un elevato numero di variabili e di dati che possono essere di difficile comparazione.

Per tale ragione al fine di ottenere un risultato il più completo possibile, partendo dalla retribuzione mensile e poi annua si è giunti al confronto del costo del lavoro per ore, tenendo conto di quegli elementi che sono stati erogati ai dipendenti secondo le specifiche di ciascun contratto di settore preso in considerazione.

Inoltre, poiché i trend delle retribuzioni dei vari CCNL risentono di molteplici fattori, alcuni dei quali facilmente sfuggono in caso di esame di intervalli di tempo ridotti, si è deciso di operare su un periodo temporale più ampio, esaminando le dinamiche salariali intervenute nei vari settori da gennaio 2010 a dicembre 2011.

Si pensi innanzitutto al Protocollo 23 luglio 1993, per il quale principale parametro di riferimento per il rinnovo della parte economica dei contratti era rappresentato dal tetto di inflazione programmata, lasciando tuttavia la possibilità di procedere, con interpretazioni assolutamente eterogenee, circa la rilevanza ed individuazione degli altri principi.

Altro elemento che ha un considerevole peso è la durata delle trattative per il rinnovo dei contratti, con lunghi periodi di vacanza contrattuale coperti (in termini economici) solo dalla relativa indennità.

Infine, la possibilità di concentrare o dilatare aumenti contrattuali nel tempo a discrezione delle parti contraenti, causando trascinamenti anche di rilievo in anni non compresi nel periodo di vigenza contrattuale.

Con particolare riferimento agli elementi considerati per definire le retribuzioni si rinvia alla legenda di cui l'allegato 1. Essi determinano la paga mensile e annua a monte dei conteggi riportati, ad eccezione dell'analisi dei costi degli operai del settore EDILIZIA ARTIGIANATO, che parte da base oraria poiché così è presentata la retribuzione nel CCNL di riferimento.

L'importo della mensilità (o paga oraria nel caso degli operai del settore EDILIZIA) da cui partono tutti i conteggi è stata calcolata sulla media dei due anni presi in considerazione (2010 e 2011), considerando l'importo reale degli importi fissi che il datore di lavoro ha effettivamente pagato nel mese di riferimento. Si è cercato, quindi, di mantenere dei valori il più possibile aderenti a quella che è stata la realtà del biennio considerato.

Una volta individuato il costo mensile della retribuzione, comprensiva di tutti gli elementi suddetti, anche quelli specifici per livello/categoria, vengono calcolati tutti gli oneri cui deve far fronte il datore di lavoro, quali il Trattamento di Fine Rapporto (TFR), gli oneri contributivi e i contributi da versare a diversi istituti e dato che, per alcuni settori, l'aliquota contributiva varia in considerazione del numero dei dipendenti, si è dovuta individuare un'aliquota media per settore al fine di rendere il dato univoco.

Dopo aver quindi determinato il costo mensile della retribuzione comprensivo degli oneri sopra richiamati, si è individuato il costo

## COSTI CONTRATTUALI

annuo totale per ciascun dipendente ( si veda la voce “ Costo medio annuo + incidenze delle tabelle).

Al fine di trasformare tale dato in costo orario si è applicato il divisore annuo specifico per ciascun settore, che ha consentito di ottenere un valore orario già confrontabile per i diversi CCNL.

Il divisore annuo è calcolato moltiplicando l’orario settimanale full-time per 52,20, che sono le settimane presenti in un anno.

Per cui, considerando 40 ore come orario settimanale full-time si ottiene  $40 \times 52,20 = 2.088$  ore annue.

Essendo tale costo prettamente teorico, in quanto fondato sull’assunto per il quale ciascun dipendente offra la propria prestazione in tutte le ore considerate nell’anno, si è deciso di prendere in considerazione tutte le assenze retribuite che il datore di lavoro retribuisce al dipendente ma per le quali non riceve prestazione lavorativa, e che quindi rappresentano un costo che grava sulle ore effettivamente lavorate.

Al fine di calcolare le assenze sono state considerate le statistiche dei vari settori presenti sul sito del Ministero del Lavoro ed è stata fatta una media tra i vari settori per rendere i dati meglio confrontabili, ottenendo in tal modo il COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO.

Su questi due costi, quello non ponderato e quello ponderato, è stata costruita una scala parametrica.

Tale scala si ottiene dando al dato più basso un valore convenzionale e gli altri dati si proporzionano su quel valore.

Nel nostro caso è stato assegnato al costo orario più basso il valore 100.

Agli altri dati è stata applicata la seguente proporzione:

$$\text{dato più basso}:100 = \text{dato}:X$$

Dove X è il valore della scala parametrica. X sarà quindi:

$$X = (\text{dato} \times 100) / \text{dato più basso}$$

Nel nostro caso, prendendo in considerazione il livello più basso degli operai, il costo orario non ponderato minimo è pari a € 9,90.

A tale dato viene assegnato il valore 100. Il dato successivo nella scala è € 11,30.

Per ottenere il dato parametrico si effettuerà il seguente calcolo:

$[11,30(\text{dato}) \times 100] / 9,90 (\text{dato più basso}) = 114,09 (\text{dato parametrico}).$

Applicando questa parametrizzazione su base 100, si possono confrontare i costi come percentuali del dato più basso. Quindi il costo orario non ponderato del livello più basso degli operai nella scala parametrica sarà 100 per il settore ABBIGLIAMENTO INDUSTRIA (€ 9,90) e 114,09 per il settore TURISMO (€ 11,30).

Il vantaggio di questa operazione su base 100 è tutto a favore della comparabilità dei dati. In questo modo è facile capire che il costo orario del settore TURISMO è più alto di quello del settore ABBIGLIAMENTO INDUSTRIA del 14,09%.

Per rendere l'analisi ancor più precisa, poiché per alcuni dei CCNL considerati vi sono differenze tra operai e impiegati, nella classificazione e nella retribuzione, i conteggi sono stati divisi ulteriormente separando le due categorie.

COSTI CONTRATTUALI

COSTO MEDIO ORARIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI								
Livelli	Q	I	II	III	IV	V	VI	VII
<b>Elementi retributivi mensili</b>								
Paga base	€ 1.598,83	€ 1.440,23	€ 1.245,80	€ 1.064,82	€ 920,92	€ 832,01	€ 746,97	€ 639,52
Contingenza+Edr	€ 540,37	€ 537,52	€ 532,54	€ 527,90	€ 524,22	€ 521,94	€ 519,76	€ 517,51
Indennità di funzione (Q) / elemento aggiuntivo (VII)	€ 250,76							€ 5,16
Totale retribuzione mensile	€ 2.389,96	€ 1.977,75	€ 1.778,34	€ 1.592,72	€ 1.445,14	€ 1.353,95	€ 1.266,73	€ 1.162,19
<b>Elementi retributivi annui</b>								
Paga base	€ 19.185,96	€ 17.282,78	€ 14.949,54	€ 12.777,81	€ 11.051,09	€ 9.984,17	€ 8.963,64	€ 7.674,19
Contingenza+EDR	€ 6.484,44	€ 6.450,24	€ 6.390,48	€ 6.334,80	€ 6.290,64	€ 6.263,28	€ 6.237,12	€ 6.210,12
Indennità di funzione (Q) / elemento aggiuntivo (VII)	€ 3.009,12	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 61,92
Terzo elemento	€ 24,84	€ 24,84	€ 24,84	€ 24,84	€ 24,84	€ 24,84	€ 24,84	€ 24,84
Tredicesima	€ 2.392,03	€ 1.979,82	€ 1.780,41	€ 1.594,79	€ 1.447,21	€ 1.356,02	€ 1.268,80	€ 1.164,26
Quattordicesima	€ 2.392,03	€ 1.979,82	€ 1.780,41	€ 1.594,79	€ 1.447,21	€ 1.356,02	€ 1.268,80	€ 1.164,26
<b>RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA</b>	€ 33.488,43	€ 27.171,51	€ 24.925,68	€ 22.327,02	€ 20.261,00	€ 18.984,34	€ 17.763,20	€ 16.299,58
Inps (29,43%)	€ 9.855,64	€ 8.157,26	€ 7.335,63	€ 6.570,84	€ 5.962,81	€ 5.587,09	€ 5.227,71	€ 4.796,97
Trattamento fine rapporto	€ 2.480,62	€ 2.053,15	€ 1.846,35	€ 1.653,85	€ 1.500,81	€ 1.406,25	€ 1.315,79	€ 1.207,38
Contributo Ente Bilaterale (0,1%)	€ 25,67	€ 23,73	€ 21,34	€ 19,11	€ 17,34	€ 16,25	€ 15,20	€ 13,88
Contributo INPS (10% di contributo Ente Bilaterale)	€ 2,57	€ 2,37	€ 2,13	€ 1,91	€ 1,73	€ 1,62	€ 1,52	€ 1,39
Previdenza complementare (20% di 1,05%)	€ 70,33	€ 56,21	€ 52,34	€ 46,89	€ 42,55	€ 39,87	€ 37,30	€ 34,23
QUADRIFOR	€ 50,00							
ASSISTENZA SANITARIA	€ 340,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	€ 46.313,26	€ 38.132,23	€ 34.303,47	€ 30.739,63	€ 27.906,25	€ 26.155,42	€ 24.480,73	€ 22.473,42
INCIDENZA IRAP (3,9%)	€ 1.806,22	€ 1.487,16	€ 1.337,84	€ 1.198,85	€ 1.088,34	€ 1.020,06	€ 954,75	€ 876,46
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	€ 496,71	€ 408,97	€ 367,90	€ 329,68	€ 299,29	€ 280,52	€ 262,56	€ 241,03
<b>COSTO MEDIO ANNUO+INCIDENZE</b>	€ 48.616,18	€ 40.026,35	€ 36.009,21	€ 32.268,15	€ 29.293,89	€ 27.456,00	€ 25.698,03	€ 23.590,92
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€ 23,28	€ 19,17	€ 17,25	€ 15,45	€ 14,03	€ 13,15	€ 12,31	€ 11,30
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.635 ore)	€ 29,73	€ 24,48	€ 22,02	€ 19,74	€ 17,92	€ 16,79	€ 15,72	€ 14,43

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	€	40,00	
Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)	€	52,20	€ 2.088,00
Ore non lavorate per:			
Ferie (26 giorni)	€	26,00	€ 173,00
Permessi retribuiti (96 ore)			€ 96,00
Festività medie infrasettimanali (10 giorni)		10,00	€ 67,00
Malattia, gravidanza, infortunio (14 giorni)		14,00	€ 93,00
Assemblee sindacali, permessi (17 ore)			€ 17,00
Formazione, permessi R.L.S.(L.626/94) (1 giorno)		1,00	€ 7,00
<b>Totale ore mediamente non lavorate</b>	€		€ 453,00
<b>Ore mediamente lavorate</b>	€		€ 1.635,00

COSTI CONTRATTUALI

COSTO MEDIO ORARIO PER I DIPENDENTI DAAZIENDE DEL SETTORE ALIMENTARI - INDUSTRIA (OPERA)						
Livelli	3A	3	4	5	6	
<b>Elementi retributivi mensili</b>						
Paga base	€ 1.178,12	€ 1.056,24	€ 974,97	€ 893,74	€ 812,49	
Contingenza	€ 525,83	€ 522,33	€ 519,99	€ 517,65	€ 515,31	
Ecd	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	
Elemn. Gara.retrib	€ 10,44	€ 11,64	€ 9,64	€ 8,83	€ 8,03	
Lordo mensile	€ 1.724,72	€ 1.600,54	€ 1.514,93	€ 1.430,55	€ 1.346,16	
<b>Elementi retributivi annui</b>						
Paga base	€ 14.137,42	€ 12.674,84	€ 11.699,66	€ 10.724,90	€ 9.749,91	
Contingenza	€ 6.309,96	€ 6.267,96	€ 6.239,88	€ 6.211,80	€ 6.183,72	
Ecd	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	
Elemn. Gara.retrib	€ 125,28	€ 139,68	€ 115,62	€ 105,96	€ 96,36	
Tredicesima	€ 1.724,72	€ 1.600,54	€ 1.514,93	€ 1.430,55	€ 1.346,16	
Quattordicesima	€ 1.724,72	€ 1.600,54	€ 1.514,93	€ 1.430,55	€ 1.346,16	
<b>RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA</b>	<b>€ 24.146,06</b>	<b>€ 22.407,52</b>	<b>€ 21.208,98</b>	<b>€ 20.027,73</b>	<b>€ 18.846,28</b>	
Inps - aliquota media (30,47%)	€ 7.357,30	€ 6.827,57	€ 6.462,37	€ 6.102,45	€ 5.742,46	
Trattamento fine rapporto	€ 1.788,60	€ 1.659,82	€ 1.571,04	€ 1.483,54	€ 1.396,02	
Previdenza complementare (1,20%)	€ 362,19	€ 336,11	€ 318,13	€ 300,42	€ 282,69	
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	<b>€ 35.378,86</b>	<b>€ 32.831,55</b>	<b>€ 31.075,45</b>	<b>€ 29.344,68</b>	<b>€ 27.613,62</b>	
INCIDENZA IRAP (3,9%)	€ 1.379,78	€ 1.280,43	€ 1.211,94	€ 1.144,44	€ 1.076,93	
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	€ 379,44	€ 352,12	€ 333,28	€ 314,72	€ 296,16	
<b>COSTO MEDIO ANNUO+INCIDENZE</b>	<b>€ 37.136,08</b>	<b>€ 34.464,10</b>	<b>€ 32.620,67</b>	<b>€ 30.803,84</b>	<b>€ 28.986,71</b>	
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€ 17,79	€ 16,51	€ 15,62	€ 14,75	€ 13,88	
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.613 ore)	€ 23,02	€ 21,37	€ 20,22	€ 19,10	€ 17,97	

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	<b>40,00</b>	
<b>Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)</b>	<b>52,20</b>	<b>2.088,00</b>
<b>Ore non lavorate per:</b>		
<b>Ferie (26 giorni)</b>	<b>26,00</b>	<b>173,00</b>
<b>Permessi retribuiti medi di settore (118 ore)</b>		<b>118,00</b>
<b>Festività medie infrasettimanali (10 giorni)</b>	<b>10,00</b>	<b>67,00</b>
<b>Malattia, gravidanza, infortunio (14 giorni)</b>	<b>14,00</b>	<b>93,00</b>
<b>Assemblee sindacali, permessi (17 ore)</b>		<b>17,00</b>
<b>Formazione, permessi R.L.S.(L.626/94) (1 giorno)</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
<b>Totale ore mediamente non lavorate</b>		<b>475,00</b>
<b>Ore mediamente lavorate</b>		<b>1.613,00</b>

COSTI CONTRATTUALI

COSTO MEDIO ORARIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE ALIMENTARI - INDUSTRIA (IMPIEGATI)							
Livelli	1 SUPER	1	2	3A	3	4	5
<b>Elementi retributivi mensili</b>							
Paga base	€ 1.868,71	€ 1.624,95	€ 1.340,62	€ 1.178,12	€ 1.056,24	€ 974,97	€ 893,74
Contingenza	€ 545,72	€ 538,70	€ 530,51	€ 525,83	€ 522,33	€ 519,99	€ 517,65
Edr	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33
Ind funzione (1S)	€ 100,00						
Elem. Gara.retrib	€ 18,47	€ 16,06	€ 13,25	€ 10,44	€ 11,64	€ 9,64	€ 8,83
Lordo mensile	€ 2.543,22	€ 2.190,04	€ 1.894,70	€ 1.724,72	€ 1.600,54	€ 1.514,93	€ 1.430,55
<b>Elementi retributivi annui</b>							
Paga base	€ 22.424,50	€ 19.499,46	€ 16.087,42	€ 14.137,42	€ 12.674,84	€ 11.693,66	€ 10.724,90
Contingenza	€ 6.548,64	€ 6.464,40	€ 6.366,12	€ 6.309,96	€ 6.267,96	€ 6.239,88	€ 6.211,80
Edr	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96
Ind funzione (1S)	€ 1.200,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Elem. Gara.retrib	€ 221,58	€ 192,66	€ 158,94	€ 125,28	€ 139,68	€ 115,62	€ 105,96
Tredicesima	€ 2.543,22	€ 2.190,04	€ 1.894,70	€ 1.724,72	€ 1.600,54	€ 1.514,93	€ 1.430,55
Quattordicesima	€ 2.543,22	€ 2.190,04	€ 1.894,70	€ 1.724,72	€ 1.600,54	€ 1.514,93	€ 1.430,55
<b>RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA</b>	€ 35.605,13	€ 30.660,56	€ 26.525,85	€ 24.146,06	€ 22.407,52	€ 21.208,98	€ 20.027,73
Inps - aliquota media (29,36%)	€ 10.463,67	€ 9.001,94	€ 7.787,99	€ 7.089,28	€ 6.578,85	€ 6.226,96	€ 5.880,14
Trattamento fine rapporto	€ 2.621,00	€ 2.256,88	€ 1.953,10	€ 1.779,32	€ 1.649,47	€ 1.562,47	€ 1.475,69
Previdenza complementare (1,20%)	€ 534,08	€ 459,91	€ 397,89	€ 362,19	€ 336,11	€ 318,13	€ 300,42
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	€ 49.213,88	€ 42.379,28	€ 36.664,82	€ 33.376,84	€ 30.971,94	€ 29.316,54	€ 27.683,97
INCIDENZA IRAP (3,9%)	€ 1.919,34	€ 1.652,79	€ 1.429,93	€ 1.301,70	€ 1.207,91	€ 1.143,34	€ 1.079,67
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	€ 527,82	€ 454,52	€ 393,23	€ 357,97	€ 332,17	€ 314,42	€ 296,91
<b>COSTO MEDIO ANNUO+INCIDENZE</b>	€ 51.661,04	€ 44.486,59	€ 38.487,98	€ 35.036,51	€ 32.512,02	€ 30.774,30	€ 29.060,55
<b>COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)</b>	€ 24,74	€ 21,31	€ 18,43	€ 16,78	€ 15,57	€ 14,74	€ 13,92
<b>COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.613 ore)</b>	€ 32,03	€ 27,58	€ 23,86	€ 21,72	€ 20,16	€ 19,08	€ 18,02

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	<b>40,00</b>	
Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)	52,20	2.088,00
Ore non lavorate per:		
Ferie (26 giorni)	26,00	173,00
Permessi retribuiti medi di settore (108 ore)		118,00
Festività medie infrasettimanali (10 giorni)	10,00	67,00
Malattia, gravidanza, infortunio (14 giorni)	14,00	93,00
Assemblee sindacali, permessi (17 ore)		17,00
Formazione, permessi R.L.S.(L.626/94) (1 giorno)	1,00	7,00
Totale ore mediamente non lavorate		475,00
Ore mediamente lavorate		1.613,00

## COSTI CONTRATTUALI

COSTO MEDIO ORARIO I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE ABBIGLIAMENTO INDUSTRIA (OPERA)							
LIVELLI	5	4	3 SUPER	3	2 SUPER	2	1
<b>Elementi retributivi mensili</b>							
Paga base	€ 1.539,78	€ 1.459,16	€ 1.427,34	€ 1.396,22	€ 1.358,76	€ 1.327,84	€ 1.088,56
<b>Elementi retributivi annuali</b>							
Paga base	€ 18.477,31	€ 17.509,87	€ 17.128,06	€ 16.754,67	€ 16.305,13	€ 15.934,02	€ 13.062,75
Tredicesima	€ 1.539,78	€ 1.459,16	€ 1.427,34	€ 1.396,22	€ 1.358,76	€ 1.327,84	€ 1.088,56
<b>RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA</b>	<b>€ 20.017,09</b>	<b>€ 18.969,03</b>	<b>€ 18.555,40</b>	<b>€ 18.150,90</b>	<b>€ 17.663,90</b>	<b>€ 17.261,86</b>	<b>€ 14.151,32</b>
Inps (30,47%)	€ 6.099,21	€ 5.779,86	€ 5.653,83	€ 5.530,58	€ 5.382,19	€ 5.259,69	€ 4.311,91
Trattamento fine rapporto	€ 1.482,75	€ 1.405,11	€ 1.374,47	€ 1.344,51	€ 1.308,44	€ 1.278,66	€ 1.048,25
Previdenza complementare (1,20%)	€ 240,21	€ 227,63	€ 222,66	€ 217,81	€ 211,97	€ 207,14	€ 169,82
Contributo di solidarietà (0,1%)	€ 24,02	€ 22,76	€ 22,27	€ 21,78	€ 21,20	€ 20,71	€ 16,98
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	<b>€ 27.863,26</b>	<b>€ 26.404,40</b>	<b>€ 25.828,64</b>	<b>€ 25.265,58</b>	<b>€ 24.587,68</b>	<b>€ 24.028,06</b>	<b>€ 19.698,26</b>
INCIDENZA IRAP (3,9%)	€ 1.086,67	€ 1.029,77	€ 1.007,32	€ 985,36	€ 958,92	€ 937,09	€ 768,23
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	€ 298,83	€ 283,19	€ 277,01	€ 270,97	€ 263,70	€ 257,70	€ 211,26
<b>COSTO MEDIO ANNUO+INCIDENZE</b>	<b>€ 29.248,76</b>	<b>€ 27.717,36</b>	<b>€ 27.112,96</b>	<b>€ 26.521,91</b>	<b>€ 25.810,31</b>	<b>€ 25.222,86</b>	<b>€ 20.677,76</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€ 14,01	€ 13,27	€ 12,99	€ 12,70	€ 12,36	€ 12,08	€ 9,90
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.699 ore)	€ 17,22	€ 16,31	€ 15,96	€ 15,61	€ 15,19	€ 14,85	€ 12,17

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	<b>40,00</b>	
Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)	52,20	2.088,00
Ore non lavorate per:		
Ferie (26 giorni)	26,00	160,00
Permessi retribuiti medi (45 ore)		45,00
Festività medie infrasettimanali (10 giorni)	10,00	67,00
Malattia, gravidanza, infortunio (14 giorni)	14,00	93,00
Assemblee sindacali, permessi (17 ore)		17,00
Formazione, permessi R.L.S.(L.626/94) (1 giorno)	1,00	7,00
<b>Totale ore mediamente non lavorate</b>		<b>389,00</b>
<b>Ore mediamente lavorate</b>		<b>1.699,00</b>

COSTI CONTRATTUALI

COSTO MEDIO ORARIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE ABBIGLIAMENTO INDUSTRIA (IMPIEGATI)							
LIVELLI	8	7	6	5	4	3 SUPER	3
<b>Elementi retributivi mensili</b>							
Paga base	€ 1.857,73	€ 1.758,35	€ 1.645,71	€ 1.539,78	€ 1.459,16	€ 1.427,34	€ 1.396,22
<b>Elementi retributivi annui</b>							
Paga base	€ 22.292,70	€ 21.100,18	€ 19.748,56	€ 18.477,31	€ 17.509,87	€ 17.128,06	€ 16.754,67
Tredicesima	€ 1.857,73	€ 1.758,35	€ 1.645,71	€ 1.539,78	€ 1.459,16	€ 1.427,34	€ 1.396,22
<b>RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA</b>	<b>€ 24.150,43</b>	<b>€ 22.858,53</b>	<b>€ 21.394,27</b>	<b>€ 20.017,09</b>	<b>€ 18.969,03</b>	<b>€ 18.555,40</b>	<b>€ 18.150,90</b>
Inps (29,36%)	€ 7.090,57	€ 6.711,26	€ 6.281,36	€ 5.877,02	€ 5.569,31	€ 5.447,87	€ 5.329,10
Trattamento fine rapporto	€ 1.788,92	€ 1.693,22	€ 1.584,76	€ 1.482,75	€ 1.405,11	€ 1.374,47	€ 1.344,51
Previdenza complementare (1,20%)	€ 289,81	€ 274,30	€ 256,73	€ 240,21	€ 227,63	€ 222,66	€ 217,81
Contributo di solidarietà (0,1%)	€ 28,98	€ 27,43	€ 25,67	€ 24,02	€ 22,76	€ 22,27	€ 21,78
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	<b>€ 33.348,70</b>	<b>€ 31.564,75</b>	<b>€ 29.542,79</b>	<b>€ 27.641,07</b>	<b>€ 26.193,84</b>	<b>€ 25.622,67</b>	<b>€ 25.064,10</b>
INCIDENZA IRAP (3,9%)	€ 1.300,60	€ 1.231,03	€ 1.152,17	€ 1.078,00	€ 1.021,56	€ 999,28	€ 977,50
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	€ 357,66	€ 338,53	€ 316,85	€ 296,45	€ 280,93	€ 274,80	€ 268,81
<b>COSTO MEDIO ANNUO+INCIDENZE</b>	<b>€ 35.006,97</b>	<b>€ 33.134,31</b>	<b>€ 31.011,81</b>	<b>€ 29.015,53</b>	<b>€ 27.496,33</b>	<b>€ 26.896,76</b>	<b>€ 26.310,41</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€ 16,77	€ 15,87	€ 14,85	€ 13,90	€ 13,17	€ 12,88	€ 12,60
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.699 ore)	€ 20,60	€ 19,50	€ 18,25	€ 17,08	€ 16,18	€ 15,83	€ 15,49

<b>ORARIO DI LAVORO</b>		<b>40,00</b>	
Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)		<b>52,20</b>	<b>2.088,00</b>
Ore non lavorate per:			
Ferie (26 giorni)		<b>26,00</b>	<b>160,00</b>
Permessi retribuiti medi (45 ore)			<b>45,00</b>
Festività medie infrasettimanali (10 giorni)		<b>10,00</b>	<b>67,00</b>
Malattia, gravidanza, infortunio (14 giorni)		<b>14,00</b>	<b>93,00</b>
Assemblee sindacali, permessi (17 ore)			<b>17,00</b>
Formazione, permessi R.L.S.(L.626/94) (1 giorno)		<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
<b>Totale ore mediamente non lavorate</b>			<b>389,00</b>
<b>Ore mediamente lavorate</b>			<b>1.699,00</b>

## COSTI CONTRATTUALI

COSTO MEDIO ORARIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE CHIMICI - INDUSTRIA (OPERAI)						
Livelli	C	D	E	F	G	1
<b>Elementi retributivi mensili</b>						
Paga base	€ 1.712,86	€ 1.606,00	€ 1.472,87	€ 1.398,01	€ 1.340,74	€ 1.244,21
AR.C. RESIDUO	€ 13,94	€ 14,46	€ 14,46	€ 14,46	€ 14,98	€ 13,43
<b>Elementi retributivi annui</b>						
Paga base	€ 20.554,29	€ 19.272,06	€ 17.674,45	€ 16.776,06	€ 16.088,88	€ 14.930,54
AR.C. RESIDUO	€ 167,28	€ 173,52	€ 173,52	€ 173,52	€ 179,76	€ 161,16
Tredicesima	€ 1.726,80	€ 1.620,46	€ 1.487,33	€ 1.412,47	€ 1.355,72	€ 1.257,64
<b>RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA</b>	<b>€ 22.448,37</b>	<b>€ 21.066,04</b>	<b>€ 19.335,30</b>	<b>€ 18.362,05</b>	<b>€ 17.624,36</b>	<b>€ 16.349,34</b>
Inps (30,47%)	€ 6.840,02	€ 6.418,82	€ 5.891,47	€ 5.594,92	€ 5.370,14	€ 4.981,64
Trattamento fine rapporto	€ 1.662,84	€ 1.560,45	€ 1.432,24	€ 1.360,15	€ 1.305,51	€ 1.211,06
Previdenza complementare (1,4%)	€ 314,28	€ 294,92	€ 270,69	€ 257,07	€ 246,74	€ 228,89
ASSISTENZA SANITARIA	€ 216,00	€ 216,00	€ 216,00	€ 216,00	€ 216,00	€ 216,00
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	<b>€ 31.481,50</b>	<b>€ 29.556,23</b>	<b>€ 27.145,70</b>	<b>€ 25.790,19</b>	<b>€ 24.762,74</b>	<b>€ 22.986,94</b>
INCIDENZA IRAP (3,9%)	€ 1.227,78	€ 1.152,69	€ 1.058,68	€ 1.005,82	€ 965,75	€ 896,49
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	€ 337,64	€ 316,99	€ 291,14	€ 276,60	€ 265,58	€ 246,53
<b>COSTO MEDIO ANNUO+INCIDENZE</b>	<b>€ 33.046,92</b>	<b>€ 31.025,92</b>	<b>€ 28.495,52</b>	<b>€ 27.072,60</b>	<b>€ 25.994,07</b>	<b>€ 24.129,96</b>
COSTO MEDIO ORARIO (1970,50 ore)	€ 16,77	€ 15,75	€ 14,46	€ 13,74	€ 13,19	€ 12,25
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.538 ore)	€ 21,49	€ 20,17	€ 18,53	€ 17,60	€ 16,90	€ 15,69

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	<b>37,75</b>	
Ore teoriche (37,75 ore x 52,2 settimane)	52,2	1.971,00
Ore non lavorate per:		
Ferie (4 settimane)	4	151,00
Permessi retribuiti (108 ore)	10	108,00
Festività medie infrasettimanali (10 giorni)	14	63,00
Malattia, gravidanza, infortunio (14 giorni)		88,00
Assemblee sindacali, permessi (17 ore)		17,00
Formazione, permessi R.L.S.(L.626/94) (1 giorno)	1	6,00
<b>Totale ore mediamente non lavorate</b>		<b>433,00</b>
<b>Ore mediamente lavorate</b>		<b>1.538,00</b>

COSTI CONTRATTUALI

COSTO MEDIO ORARIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE CHIMICI - INDUSTRIA (IMPIEGATI)							
Livelli	A-Q	A	C	D	E	F	G
<b>Elementi retributivi mensili</b>							
Paga base	€ 1.943,31	€ 1.943,31	€ 1.712,86	€ 1.606,00	€ 1.472,87	€ 1.398,01	€ 1.340,74
A.R.C. RESIDUO	€ 14,46	€ 14,46	€ 13,94	€ 14,46	€ 14,46	€ 14,46	€ 14,98
Indennità di funzione (A-Q) e E.A.R. (A)	€ 90,00	€ 47,00					
<b>Elementi retributivi annuali</b>							
Paga base	€ 23.319,74	€ 23.319,74	€ 20.554,29	€ 19.272,06	€ 17.674,45	€ 16.776,06	€ 16.088,88
A.R.C. RESIDUO	€ 173,52	€ 173,52	€ 167,28	€ 173,52	€ 173,52	€ 173,52	€ 179,76
Indennità di funzione (A-Q) e E.A.R. (A)	€ 1.080,00	€ 504,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Tredicesima	€ 2.047,77	€ 2.004,77	€ 1.726,80	€ 1.620,46	€ 1.487,33	€ 1.412,47	€ 1.355,72
<b>RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA</b>	<b>€ 26.621,03</b>	<b>€ 26.062,03</b>	<b>€ 22.448,37</b>	<b>€ 21.066,04</b>	<b>€ 19.335,30</b>	<b>€ 18.362,05</b>	<b>€ 17.624,36</b>
Inps (29,36%)	€ 7.815,93	€ 7.651,81	€ 6.590,84	€ 6.184,99	€ 5.676,84	€ 5.391,10	€ 5.174,51
Trattamento fine rapporto	€ 1.971,93	€ 1.930,52	€ 1.662,84	€ 1.560,45	€ 1.432,24	€ 1.360,15	€ 1.305,51
Previdenza complementare (1,4%)	€ 372,69	€ 364,87	€ 314,28	€ 294,92	€ 270,69	€ 257,07	€ 246,74
ASSISTENZA SANITARIA	€ 216,00	€ 216,00	€ 216,00	€ 216,00	€ 216,00	€ 216,00	€ 216,00
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	<b>€ 36.997,59</b>	<b>€ 36.225,23</b>	<b>€ 31.232,32</b>	<b>€ 29.322,40</b>	<b>€ 26.931,08</b>	<b>€ 25.586,37</b>	<b>€ 24.567,11</b>
INCIDENZA IRAP (3,9%)	€ 1.442,91	€ 1.412,78	€ 1.218,06	€ 1.143,57	€ 1.050,31	€ 997,87	€ 958,12
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	€ 396,80	€ 388,52	€ 334,97	€ 314,48	€ 288,84	€ 274,41	€ 263,48
<b>COSTO MEDIO ANNUO+INCIDENZE</b>	<b>€ 38.837,29</b>	<b>€ 38.026,53</b>	<b>€ 32.785,35</b>	<b>€ 30.780,46</b>	<b>€ 28.270,23</b>	<b>€ 26.858,65</b>	<b>€ 25.788,71</b>
COSTO MEDIO ORARIO (1970,50 ore)	€ 23,54	€ 19,30	€ 16,64	€ 15,62	€ 14,35	€ 13,63	€ 13,09
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.538 ore)	€ 25,25	€ 24,72	€ 21,32	€ 20,01	€ 18,38	€ 17,46	€ 16,77

<b>ORARIO DI LAVORO</b>		<b>37,75</b>	
Ore teoriche (37,75 ore x 52,2 settimane)		52,2	1.971,00
Ore non lavorate per:			
Ferie (4 settimane)		4	151,00
Permessi retribuiti (108 ore)		10	108,00
Festività medie infrasettimanali (10 giorni)		14	63,00
Malattia, gravidanza, infortunio (14 giorni)			88,00
Assemblee sindacali, permessi (17 ore)			17,00
Formazione, permessi R.L.S.(L.626/94) (1 giorno)		1	6,00
Totale ore mediamente non lavorate			433,00
Ore mediamente lavorate			1.538,00

COSTI CONTRATTUALI

COSTO MEDIO ORARIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE EDILE ARTIGIANATO (OPERAI)				
LIVELLI	4	3	2	1
<b>Elementi retributivi orari</b>				
Paga base	€ 6,08	€ 5,69	€ 5,03	€ 4,40
Contingenza	3,01	2,99	2,98	2,96
Premio prod ITS	1,58	1,47	1,32	1,15
E.D.R.	0,06	0,06	0,06	0,06
<b>TOTALE 1</b>	<b>€ 10,73</b>	<b>€ 10,21</b>	<b>€ 9,39</b>	<b>€ 8,57</b>
Permessi 4,95% C.E.	€ 0,53	€ 0,51	€ 0,46	€ 0,42
Accant. 18,50% C.E.	€ 1,99	€ 1,89	€ 1,74	€ 1,58
Maturazione C.E. (-14,2%)	-€ 1,52	-€ 1,45	-€ 1,33	-€ 1,22
Ind. Mensa	€ 0,55	€ 0,55	€ 0,55	€ 0,55
ind. Trasporto	€ 0,17	€ 0,17	€ 0,17	€ 0,17
Oneri previd. e ass.vi				
Inps (32,93%)	€ 4,42	€ 4,21	€ 3,87	€ 3,54
Cassa Edile (10,4722%)	€ 1,12	€ 1,07	€ 0,98	€ 0,90
Oneri contributivi su 15% cassa edile	€ 0,08	€ 0,07	€ 0,07	€ 0,06
<b>TOTALE ONERI PREVID.LIE ASS.VI</b>	<b>€ 5,62</b>	<b>€ 5,35</b>	<b>€ 4,92</b>	<b>€ 4,50</b>
Trattamento fine rapporto	€ 0,99	€ 0,95	€ 0,87	€ 0,80
<b>COSTO ORARIO MEDIO</b>	<b>€ 18,07</b>	<b>€ 17,22</b>	<b>€ 15,90</b>	<b>€ 14,57</b>
INCIDENZA IRAP (3,9%)	€ 0,70	€ 0,67	€ 0,62	€ 0,57
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	€ 0,19	€ 0,18	€ 0,17	€ 0,16
FONDO PREVEDI	€ 0,13	€ 0,13	€ 0,12	€ 0,11
CONTRIBUTO SOLIDARIETA'	€ 0,01	€ 0,01	€ 0,01	€ 0,01
<b>COSTO MEDIO ORARIO + INCIDENZE</b>	<b>€ 19,12</b>	<b>€ 18,22</b>	<b>€ 16,82</b>	<b>€ 15,42</b>
<b>COSTO MEDIO MENSILE ( COEF.ORARIO 173)</b>	<b>€ 3.306,93</b>	<b>€ 3.151,67</b>	<b>€ 2.910,55</b>	<b>€ 2.667,09</b>
<b>COSTO MEDIO ORARIO (174 ore mese)</b>	€ 19,01	€ 18,11	€ 16,73	€ 15,33
<b>COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (138 ore mese)</b>	€ 23,96	€ 22,84	€ 21,09	€ 19,33

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	<b>40,00</b>	
<b>Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)</b>	<b>52,20</b>	<b>2.088,00</b>
<b>Ore non lavorate per:</b>		
<b>Ferie (quattro settimane)</b>	<b>20,00</b>	<b>160,00</b>
<b>Permessi retribuiti (88 ore)</b>		<b>88,00</b>
<b>Festività medie infrasettimanali (10 giorni)</b>	<b>10,00</b>	<b>67,00</b>
<b>Malattia, gravidanza, infortunio (14 giorni)</b>	<b>14,00</b>	<b>93,00</b>
<b>Assemblee sindacali, permessi (17 ore)</b>		<b>17,00</b>
<b>Formazione, permessi R.L.S.(L.626/94) (1 giorno)</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
<b>Totale ore mediamente non lavorate</b>		<b>432,00</b>
<b>Ore mediamente lavorate</b>		<b>1.656,00</b>

COSTI CONTRATTUALI

COSTO MEDIO ORARIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE EDILE ARTIGIANATO (IMPIEGATI)							
LIVELLO	QUADRO	7	6	5	4	3	2
<b>Elementi retributivi mensili</b>							
Paga base	€ 1.558,93	€ 1.558,93	€ 1.363,64	€ 1.136,16	€ 1.052,42	€ 984,23	€ 869,95
Contingenza	€ 534,28	€ 534,28	€ 529,11	€ 522,91	€ 520,12	€ 517,85	€ 515,27
Premio produzione	€ 376,57	€ 376,57	€ 340,11	€ 286,23	€ 261,86	€ 242,75	€ 217,80
E.D.R.	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33
Ind. Mensa (22 gg)	€ 96,80	€ 96,80	€ 96,80	€ 96,80	€ 96,80	€ 96,80	€ 96,80
Ind. Trasporto (22 gg)	€ 29,92	€ 29,92	€ 29,92	€ 29,92	€ 29,92	€ 29,92	€ 29,92
Indennità di funzione (Q)	€ 140,00						
<b>Elementi retributivi annuali</b>							
Paga base	€ 18.707,16	€ 18.707,16	€ 16.363,68	€ 13.633,86	€ 12.628,98	€ 11.810,76	€ 10.439,40
Contingenza	€ 6.411,36	€ 6.411,36	€ 6.349,32	€ 6.274,92	€ 6.241,44	€ 6.214,20	€ 6.183,24
Ind. Settore	€ 4.518,84	€ 4.518,84	€ 4.081,32	€ 3.434,76	€ 3.142,32	€ 2.913,00	€ 2.613,60
E.D.R.	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96
Ind. Mensa	€ 1.161,60	€ 1.161,60	€ 1.161,60	€ 1.161,60	€ 1.161,60	€ 1.161,60	€ 1.161,60
Ind. Trasporto	€ 359,04	€ 359,04	€ 359,04	€ 359,04	€ 359,04	€ 359,04	€ 359,04
Indennità di funzione (Q) e superminimo (VII)	€ 1.680,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Festività retribuite medie (3 giorni)	€ 286,17	€ 286,17	€ 258,83	€ 225,65	€ 212,85	€ 202,52	€ 186,16
Tredicesima	€ 2.480,11	€ 2.480,11	€ 2.243,19	€ 1.955,63	€ 1.844,73	€ 1.755,16	€ 1.613,35
Quattordicesima	€ 2.480,11	€ 2.480,11	€ 2.243,19	€ 1.955,63	€ 1.844,73	€ 1.755,16	€ 1.613,35
Una tantum (anno 2008)							
<b>RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA</b>	€ 38.208,35	€ 36.528,35	€ 33.184,13	€ 29.125,04	€ 27.559,64	€ 26.295,40	€ 24.293,70
Inps (27,41%)	€ 9.694,03	€ 9.694,03	€ 8.777,38	€ 7.664,78	€ 7.235,70	€ 6.889,17	€ 6.340,51
Trattamento fine rapporto	€ 2.744,20	€ 2.619,76	€ 2.372,04	€ 2.071,37	€ 1.955,41	€ 1.861,76	€ 1.713,49
Fondo Prevedi (1%)	€ 370,47	€ 353,67	€ 320,23	€ 279,63	€ 263,98	€ 251,34	€ 231,32
Contributo di solidarietà	€ 37,05	€ 35,37	€ 32,02	€ 27,96	€ 26,40	€ 25,13	€ 23,13
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	€ 41.360,06	€ 39.537,14	€ 35.908,42	€ 31.504,00	€ 29.805,43	€ 28.433,63	€ 26.261,64
INCIDENZA IRAP (3,9%)	€ 1.613,04	€ 1.541,95	€ 1.400,43	€ 1.228,66	€ 1.162,41	€ 1.108,91	€ 1.024,20
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	€ 443,59	€ 424,04	€ 385,12	€ 337,88	€ 319,66	€ 304,95	€ 281,66
<b>COSTO MEDIO ANNUO+INCIDENZE</b>	€ 43.416,69	€ 41.503,12	€ 37.699,96	€ 33.070,54	€ 31.287,51	€ 29.847,50	€ 27.567,50
<b>COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)</b>	€ 20,79	€ 19,88	€ 18,05	€ 15,84	€ 14,98	€ 14,29	€ 13,20
<b>COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.656 ore)</b>	€ 26,22	€ 25,06	€ 22,76	€ 19,97	€ 18,89	€ 18,02	€ 16,65

<b>ORARIO DI LAVORO</b>		<b>40,00</b>	
Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)		<b>52,20</b>	<b>2.088,00</b>
Ore non lavorate per:			
Ferie (4 settimane)			<b>160,00</b>
Permessi retribuiti (88 ore)			<b>88,00</b>
Festività medie infrasettimanali (10 giorni)		<b>10,00</b>	<b>67,00</b>
Malattia, gravidanza, infortunio (14 giorni)		<b>14,00</b>	<b>93,00</b>
Assemblee sindacali, permessi (17 ore)			<b>17,00</b>
Formazione, permessi R.L.S.(L.626/94) (1 giorno)		<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
<b>Totale ore mediamente non lavorate</b>			<b>432,00</b>
<b>Ore mediamente lavorate</b>			<b>1.656,00</b>

## COSTI CONTRATTUALI

COSTO MEDIO ORARIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE METALMECCANICA/INDUSTRIA (OPERA)						
LIVELLI	5 SUPER	5	4	3	2	1
<b>Elementi retributivi mensili</b>						
Paga base	€ 1.679,70	€ 1.572,56	€ 1.471,74	€ 1.412,69	€ 1.281,86	€ 1.167,48
Edr	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33
<b>Elementi retributivi annui</b>						
Paga base	€ 20.156,34	€ 18.870,72	€ 17.660,88	€ 16.952,28	€ 15.382,26	€ 14.009,76
Contingenza+EDR	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96
Tredicesima	€ 1.690,03	€ 1.582,89	€ 1.482,07	€ 1.423,02	€ 1.292,19	€ 1.177,81
Elemento perequativo (privi contrattazione 2° livello)	€ 455,00	€ 455,00	€ 455,00	€ 455,00	€ 455,00	€ 455,00
<b>RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA</b>	<b>€ 22.425,33</b>	<b>€ 21.032,57</b>	<b>€ 19.721,91</b>	<b>€ 18.954,26</b>	<b>€ 17.253,41</b>	<b>€ 15.766,53</b>
Inps (30,47%)	€ 6.833,00	€ 6.408,62	€ 6.009,27	€ 5.775,36	€ 5.257,11	€ 4.804,06
Trattamento fine rapporto	€ 1.627,43	€ 1.524,26	€ 1.427,18	€ 1.370,32	€ 1.244,33	€ 1.134,19
<b>FONDO COMETA (facoltativo)</b>	€ 263,64	€ 246,93	€ 231,20	€ 221,99	€ 201,58	€ 183,74
Contributo di solidarietà (10%)	€ 26,36	€ 24,69	€ 23,12	€ 22,20	€ 20,16	€ 18,37
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	<b>€ 31.175,76</b>	<b>€ 29.237,08</b>	<b>€ 27.412,68</b>	<b>€ 26.344,13</b>	<b>€ 23.976,58</b>	<b>€ 21.906,89</b>
INCIDENZA IRAP (3,9%)	€ 1.215,85	€ 1.140,25	€ 1.069,09	€ 1.027,42	€ 935,09	€ 854,37
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	€ 334,36	€ 313,57	€ 294,00	€ 282,54	€ 257,15	€ 234,95
<b>COSTO MEDIO ANNUO+INCIDENZE</b>	<b>€ 32.725,98</b>	<b>€ 30.690,90</b>	<b>€ 28.775,77</b>	<b>€ 27.654,09</b>	<b>€ 25.168,82</b>	<b>€ 22.996,21</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€ 15,67	€ 14,70	€ 13,78	€ 13,24	€ 12,05	€ 11,01
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.640 ore)	€ 19,95	€ 18,71	€ 17,55	€ 16,86	€ 15,35	€ 14,02

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	<b>40,00</b>	
<b>Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)</b>	<b>52,20</b>	<b>2.088,00</b>
<b>Ore non lavorate per:</b>		
<b>Ferie (26 giorni)</b>	<b>20,00</b>	<b>160,00</b>
<b>Permessi retribuiti (104 ore)</b>		<b>104,00</b>
<b>Festività medie infrasettimanali (10 giorni)</b>	<b>10,00</b>	<b>67,00</b>
<b>Malattia, gravidanza, infortunio (14 giorni)</b>	<b>14,00</b>	<b>93,00</b>
<b>Assemblee sindacali, permessi (17 ore)</b>		<b>17,00</b>
<b>Formazione, permessi R.L.S.(L.626/94) (1 giorno)</b>	<b>1,00</b>	<b>7,00</b>
<b>Totale ore mediamente non lavorate</b>		<b>448,00</b>
<b>Ore mediamente lavorate</b>		<b>1.640,00</b>

## COSTI CONTRATTUALI

COSTO MEDIO ORARIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE METALMECCANICA INDUSTRIA (IMPIEGATI)							
LIVELLI	7 E Q	6	5 SUPER	5	4	3	2
<b>Elementi retributivi mensili</b>							
Paga base	€ 1.956,83	€ 1.802,64	€ 1.679,70	€ 1.572,56	€ 1.471,74	€ 1.412,69	€ 1.281,86
Edr	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33	€ 10,33
<b>Elementi retributivi annuali</b>							
Paga base	€ 23.481,96	€ 21.631,68	€ 20.156,34	€ 18.870,72	€ 17.660,88	€ 16.952,28	€ 15.382,26
Contingenza+EDR	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96	€ 123,96
Tredicesima	€ 1.967,16	€ 1.812,97	€ 1.690,03	€ 1.582,89	€ 1.482,07	€ 1.423,02	€ 1.292,19
Elemento perequativo (privi contrattazione 2° livello)	€ 455,00	€ 455,00	€ 455,00	€ 455,00	€ 455,00	€ 455,00	€ 455,00
<b>RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA</b>	<b>€ 26.028,08</b>	<b>€ 24.023,61</b>	<b>€ 22.425,33</b>	<b>€ 21.032,57</b>	<b>€ 19.721,91</b>	<b>€ 18.954,26</b>	<b>€ 17.253,41</b>
Inps (29,36%)	€ 7.641,84	€ 7.063,33	€ 6.584,08	€ 6.175,16	€ 5.790,35	€ 5.564,97	€ 5.065,60
Trattamento fine rapporto	€ 1.894,30	€ 1.745,82	€ 1.627,43	€ 1.524,26	€ 1.427,18	€ 1.370,32	€ 1.244,33
FONDO COMETA (facoltativo)	€ 306,88	€ 282,82	€ 263,64	€ 246,93	€ 231,20	€ 221,99	€ 201,58
Contributo solidarietà 10%	€ 30,69	€ 28,28	€ 26,36	€ 24,69	€ 23,12	€ 22,20	€ 20,16
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	<b>€ 35.901,79</b>	<b>€ 33.133,87</b>	<b>€ 30.926,84</b>	<b>€ 29.003,62</b>	<b>€ 27.193,76</b>	<b>€ 26.133,74</b>	<b>€ 23.785,07</b>
INCIDENZA IRAP (3,9%)	€ 1.400,17	€ 1.292,22	€ 1.206,15	€ 1.131,14	€ 1.060,56	€ 1.019,22	€ 927,62
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	€ 385,05	€ 355,36	€ 331,69	€ 311,06	€ 291,65	€ 280,28	€ 255,09
<b>COSTO MEDIO ANNUO+INCIDENZE</b>	<b>€ 37.687,01</b>	<b>€ 34.781,45</b>	<b>€ 32.464,68</b>	<b>€ 30.445,83</b>	<b>€ 28.545,97</b>	<b>€ 27.433,24</b>	<b>€ 24.967,78</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€ 18,05	€ 16,66	€ 15,55	€ 14,58	€ 13,67	€ 13,14	€ 11,96
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.640 ore)	€ 22,98	€ 21,21	€ 19,80	€ 18,56	€ 17,41	€ 16,73	€ 15,22

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	<b>40,00</b>	
Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)	52,20	2.088,00
Ore non lavorate per:		
Ferie (26 giorni)	26,00	160,00
Permessi retribuiti (104 ore)		104,00
Festività medie infrasettimanali (10 giorni)	10,00	67,00
Malattia, gravidanza, infortunio (14 giorni)	14,00	93,00
Assemblee sindacali, permessi (17 ore)		17,00
Formazione, permessi R.L.S.(L.626/94) (1 giorno)	1,00	7,00
<b>Totale ore mediamente non lavorate</b>		<b>448,00</b>
<b>Ore mediamente lavorate</b>		<b>1.640,00</b>

COSTI CONTRATTUALI

COSTO MEDIO ORARIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO										
Livelli	Q.A	Q.B	1	2	3	4	5	6S	6	7
<b>Elementi retributivi mensili</b>										
Paga base	€ 1.419,89	€ 1.279,39	€ 1.156,19	€ 1.015,69	€ 931,00	€ 851,98	€ 769,00	€ 721,07	€ 703,59	€ 628,65
Contingenza	€ 542,70	€ 537,59	€ 536,71	€ 531,59	€ 528,26	€ 524,94	€ 522,37	€ 520,64	€ 520,64	€ 520,64
Indennità di funzione (Q)	€ 75,00	€ 70,00								
Lordo mensile	€ 2.037,59	€ 1.886,98	€ 1.692,90	€ 1.547,28	€ 1.459,26	€ 1.376,92	€ 1.291,37	€ 1.241,71	€ 1.224,10	€ 1.149,29
<b>Elementi retributivi annui</b>										
Paga base	€ 17.038,66	€ 15.352,65	€ 13.874,26	€ 12.188,25	€ 11.172,03	€ 10.223,74	€ 9.228,00	€ 8.652,79	€ 8.443,10	€ 7.543,82
Contingenza	€ 6.512,40	€ 6.451,08	€ 6.440,52	€ 6.379,08	€ 6.339,12	€ 6.299,28	€ 6.288,44	€ 6.247,68	€ 6.246,12	€ 6.247,68
Indennità di funzione (Q)	€ 900,00	€ 840,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Tredicesima	€ 2.037,59	€ 1.886,98	€ 1.692,90	€ 1.547,28	€ 1.459,26	€ 1.376,92	€ 1.291,37	€ 1.241,71	€ 1.224,10	€ 1.149,29
Quattordicesima	€ 2.037,59	€ 1.886,98	€ 1.692,90	€ 1.547,28	€ 1.459,26	€ 1.376,92	€ 1.291,37	€ 1.241,71	€ 1.224,10	€ 1.149,29
Premio di produzione (art 12 bis CCNL)	€ 279,00	€ 279,00	€ 237,00	€ 237,00	€ 237,00	€ 237,00	€ 210,00	€ 168,00	€ 168,00	€ 168,00
<b>RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA</b>	€ 28.805,24	€ 26.696,68	€ 23.937,58	€ 21.898,88	€ 20.666,68	€ 19.486,86	€ 18.289,18	€ 17.551,88	€ 17.305,42	€ 16.258,08
Ilips (29,75%)	€ 8.569,56	€ 7.942,26	€ 7.121,43	€ 6.514,92	€ 6.148,34	€ 5.797,34	€ 5.441,03	€ 5.221,68	€ 5.148,36	€ 4.836,78
Trattamento fine rapporto	€ 2.133,72	€ 1.977,53	€ 1.773,15	€ 1.622,14	€ 1.530,87	€ 1.443,47	€ 1.354,75	€ 1.300,14	€ 1.281,88	€ 1.204,30
Contributo Ente Bilaterale (0,2%)	€ 48,90	€ 45,29	€ 40,63	€ 37,13	€ 35,02	€ 33,05	€ 30,99	€ 29,80	€ 29,38	€ 27,58
Contributo INPS (10% di contributo EBT)	€ 4,89	€ 4,53	€ 4,06	€ 3,71	€ 3,50	€ 3,30	€ 3,10	€ 2,98	€ 2,94	€ 2,76
Previdenza complementare (20% di 0,55%)	€ 31,38	€ 29,06	€ 26,07	€ 23,83	€ 22,47	€ 21,20	€ 19,89	€ 19,12	€ 18,85	€ 17,70
<b>ASSISTENZA SANITARIA</b>	€ 340,00	€ 340,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00	€ 120,00
<b>COSTO MEDIO ANNUO</b>	€ 39.933,69	€ 37.035,35	€ 33.022,93	€ 30.220,61	€ 28.526,88	€ 26.905,23	€ 25.258,94	€ 24.245,61	€ 23.906,83	€ 22.467,20
INCIDENZA IRAP (3,9%)	€ 1.557,41	€ 1.444,38	€ 1.287,89	€ 1.178,60	€ 1.112,55	€ 1.049,30	€ 985,10	€ 945,58	€ 932,37	€ 876,22
INCIDENZA IRES (27,5% IRAP)	€ 428,29	€ 397,20	€ 354,17	€ 324,12	€ 305,95	€ 288,56	€ 270,90	€ 260,03	€ 256,40	€ 240,96
<b>COSTO MEDIO ANNUO+INCIDENZE</b>	€ 41.919,39	€ 38.876,93	€ 34.664,99	€ 31.723,33	€ 29.945,38	€ 28.243,09	€ 26.514,95	€ 25.451,22	€ 25.095,60	€ 23.584,38
<b>COSTO MEDIO ORARIO (2,088 ore)</b>	€ 20,08	€ 18,62	€ 16,60	€ 15,19	€ 14,34	€ 13,53	€ 12,70	€ 12,19	€ 12,02	€ 11,30
<b>COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1,627 ore)</b>	€ 25,76	€ 23,89	€ 21,31	€ 19,50	€ 18,41	€ 17,36	€ 16,30	€ 15,64	€ 15,42	€ 14,50

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	<b>40,00</b>	
Ore teoriche (40 ore x 52,2 settimane)	40,00	2088,00
Ore non lavorate per:		
Ferie (26 giorni)	26,00	173,00
Permessi retribuiti (104)		104,00
Festività medie infrasettimanali (10 giorni)	10,00	67,00
Malattia, gravidanza, infortunio (14 giorni)	14,00	93,00
Assemblee sindacali, permessi (17 ore)		17,00
Formazione, permessi R.L.S.(L.626/94) (1 giorno)	1,00	7,00
Totale ore mediamente non lavorate		461,00
Ore mediamente lavorate		1627,00

COSTI CONTRATTUALI

SCALA PARAMETRALE IMPIEGATI CON COSTI ORARI

<b>ALIMENTARI INDUSTRIA</b>	<b>1 SUPER</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€ 24,74	€ 21,31	€ 18,43	€ 16,78	€ 15,57	€ 14,74	€ 13,92
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.613 ore)	€ 32,03	€ 27,58	€ 23,86	€ 21,72	€ 20,16	€ 19,08	€ 18,02
VALORE SCALA PARAMETRALE	147,54	134,25	124,13	120,72	118,23	114,43	110,46
VALORE SCALA PARAMETRALE	155,48	141,44	130,75	127,17	124,58	120,52	116,31
<b>EDILIZIA</b>	<b>QUADRO</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€ 20,79	€ 19,88	€ 18,05	€ 15,84	€ 14,98	€ 14,29	€ 13,20
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.656ore)	€ 26,22	€ 25,06	€ 22,76	€ 19,97	€ 18,89	€ 18,02	€ 16,65
VALORE SCALA PARAMETRALE	123,99	125,25	121,57	113,95	113,78	110,98	104,78
VALORE SCALA PARAMETRALE	127,27	128,52	124,72	116,92	116,77	113,86	107,47
<b>CHIMICI</b>	<b>A - Q</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>
COSTO MEDIO ORARIO (1970,50 ore)	€ 23,54	€ 19,30	€ 16,64	€ 15,62	€ 14,35	€ 13,63	€ 13,09
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.538 ore)	€ 25,25	€ 24,72	€ 21,32	€ 20,01	€ 18,38	€ 17,46	€ 16,77
VALORE SCALA PARAMETRALE	140,36	121,60	112,04	112,38	108,93	105,83	103,87
VALORE SCALA PARAMETRALE	122,58	126,79	116,80	117,17	113,60	110,32	108,25
<b>TERZIARIO</b>	<b>Q</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€ 23,28	€ 19,17	€ 17,25	€ 15,45	€ 14,03	€ 13,15	€ 12,31
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.635 ore)	€ 29,73	€ 24,48	€ 22,02	€ 19,74	€ 17,92	€ 16,79	€ 15,72
VALORE SCALA PARAMETRALE	138,84	120,80	116,13	111,18	106,53	102,09	97,68
VALORE SCALA PARAMETRALE	144,34	125,55	120,68	115,55	110,73	106,08	101,47
<b>TURISMO</b>	<b>MEDIA Q A+QB</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>MEDIA 6S+6</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€ 19,35	€ 16,60	€ 15,19	€ 14,34	€ 13,53	€ 12,70	€ 11,86
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.627 ore)	€ 24,83	€ 21,31	€ 19,50	€ 18,41	€ 17,36	€ 16,30	€ 15,22
VALORE SCALA PARAMETRALE	115,37	104,61	102,31	103,18	102,71	98,59	94,15
VALORE SCALA PARAMETRALE	120,53	109,26	106,84	107,76	107,29	102,95	98,28
<b>METALMECCANICI</b>	<b>7 E Q</b>	<b>6</b>	<b>5 SUPER</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€ 18,05	€ 16,66	€ 15,55	€ 14,58	€ 13,67	€ 13,14	€ 11,96
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.640 ore)	€ 22,98	€ 21,21	€ 19,80	€ 18,56	€ 17,41	€ 16,73	€ 15,22
VALORE SCALA PARAMETRALE	107,63	104,96	104,70	104,90	103,81	102,01	94,90
VALORE SCALA PARAMETRALE	111,55	108,76	108,47	108,69	107,58	105,67	98,28
<b>ABBIGLIAMENTO INDUSTRIA</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3 SUPER</b>	<b>3</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€ 16,77	€ 15,87	€ 14,85	€ 13,90	€ 13,17	€ 12,88	€ 12,60
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.699 ore)	€ 20,60	€ 19,50	€ 18,25	€ 17,08	€ 16,18	€ 15,83	€ 15,49
VALORE SCALA PARAMETRALE	100	100	100	100	100	100	100
VALORE SCALA PARAMETRALE	100	100	100	100	100	100	100

SCALA PARAMETRALE IMPIEGATI

SCALA PARAMETRALE BASE	1	2	3	4	5	6	7	MEDIA
ALIMENTARI INDUSTRIA	147,54	134,25	124,13	120,72	118,23	114,43	110,46	124,25
EDILIZIA	123,99	125,25	121,57	113,95	113,78	110,98	104,78	116,33
CHIMICI	140,36	121,60	112,04	112,38	108,93	105,83	103,87	115,00
TERZIARIO	138,84	120,80	116,13	111,18	106,53	102,09	97,68	113,32
TURISMO	115,37	104,61	102,31	103,18	102,71	98,59	94,15	102,99
METALMECCANICI	107,63	104,96	104,70	104,90	103,81	102,01	94,90	103,27
ABBIGLIAMENTO INDUSTRIA	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

SCALA PARAMETRALE COSTO ORARIO PONDERATO	1	2	3	4	5	6	7	MEDIA
ALIMENTARI INDUSTRIA	155,48	141,44	130,75	127,17	124,58	120,52	116,31	130,89
EDILIZIA	127,27	128,52	124,72	116,92	116,77	113,86	107,47	119,36
CHIMICI	122,58	126,79	116,80	117,17	113,60	110,32	108,25	116,50
TERZIARIO	144,34	125,55	120,68	115,55	110,73	106,08	101,47	117,77
TURISMO	120,53	109,26	106,84	107,76	107,29	102,95	98,28	107,56
METALMECCANICI	111,55	108,76	108,47	108,69	107,58	105,67	98,28	107,00
ABBIGLIAMENTO INDUSTRIA	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

COSTI CONTRATTUALI

SCALA PARAMETRALE OPERAI CON COSTI ORARI

<b>EDILIZIA</b>	1	2	3	4	5	6
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)		4	3	2	1	
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.656 ore)	€	19,01	€	18,11	€	16,73
VALORE SCALA PARAMETRALE	€	23,96	€	22,84	€	21,09
VALORE SCALA PARAMETRALE	146,31	142,62	135,33	126,89	126,89	
VALORE SCALA PARAMETRALE	150,15	146,30	138,85	130,15	130,15	
<b>ALIMENTARI INDUSTRIA</b>		3A	3	4	5	6
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€	17,79	€	16,51	€	15,62
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.613 ore)	€	23,02	€	21,37	€	20,22
VALORE SCALA PARAMETRALE	136,92	129,97	126,40	122,13	140,23	
VALORE SCALA PARAMETRALE	144,26	136,88	133,14	128,60	148,89	
<b>CHIMICI</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>1</b>
COSTO MEDIO ORARIO (1970,50 ore)	€	16,77	€	15,75	€	14,46
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.538 ore)	€	21,49	€	20,17	€	18,53
VALORE SCALA PARAMETRALE	126,38	121,21	113,87	111,16	109,20	123,69
VALORE SCALA PARAMETRALE	131,74	126,40	118,69	115,88	113,81	129,98
<b>TERZIARIO</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>	<b>VII</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€	15,45	€	14,03	€	13,15
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.635 ore)	€	19,74	€	17,92	€	16,79
VALORE SCALA PARAMETRALE	118,97	110,47	106,39	101,88	114,12	
VALORE SCALA PARAMETRALE	123,66	114,78	110,55	105,84	119,54	
<b>METALMECCANICI</b>	<b>5 SUPER</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€	15,67	€	14,70	€	13,78
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.640 ore)	€	19,95	€	18,71	€	17,55
VALORE SCALA PARAMETRALE	118,11	113,15	108,52	107,15	99,79	111,25
VALORE SCALA PARAMETRALE	122,35	117,26	112,40	111,01	103,35	116,17
<b>TURISMO</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>MEDIA 6S+6</b>	<b>7</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€	15,19	€	14,34	€	12,70
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.627 ore)	€	19,50	€	18,41	€	17,36
VALORE SCALA PARAMETRALE	114,49	110,41	106,51	102,74	100,20	114,09
VALORE SCALA PARAMETRALE	119,55	115,32	111,20	107,29	104,60	120,10
<b>ABBIGLIAMENTO INDUSTRIA</b>	<b>4</b>	<b>3 SUPER</b>	<b>3</b>	<b>2 SUPER</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore)	€	13,27	€	12,99	€	12,70
COSTO MEDIO ORARIO PONDERATO (1.699 ore)	€	16,31	€	15,96	€	15,61
VALORE SCALA PARAMETRALE	100	100	100	100	100	100
VALORE SCALA PARAMETRALE	100	100	100	100	100	100

SCALA PARAMETRALE OPERAI

SCALA PARAMETRALE BASE	1	2	3	4	5	6	MEDIA
EDILIZIA		146,31	142,62	135,33	126,89		137,79
ALIMENTARI INDUSTRIA		136,92	129,97	126,40	122,13	140,23	131,13
CHIMICI	126,38	121,21	113,87	111,16	109,20	123,69	117,58
TERZIARIO		118,97	110,47	106,39	101,88	114,12	110,37
METALMECCANICI	118,11	113,15	108,52	107,15	99,79	111,25	109,66
TURISMO	114,49	110,41	106,51	102,74	100,20	114,09	108,07
ABBIGLIAMENTO INDUSTRIA	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

SCALA PARAMETRALE COSTO ORARIO PONDERATO	1	2	3	4	5	6	MEDIA
EDILIZIA		150,15	146,30	138,85	130,15		141,36
ALIMENTARI INDUSTRIA		144,26	136,88	133,14	128,60	148,89	138,35
CHIMICI	131,74	126,40	118,69	115,88	113,81	129,98	122,75
TERZIARIO		123,66	114,78	110,55	105,84	119,54	114,87
METALMECCANICI	122,35	117,26	112,40	111,01	103,35	116,17	113,76
TURISMO	119,55	115,32	111,20	107,29	104,60	120,10	113,01
ABBIGLIAMENTO INDUSTRIA	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

## **9.**

### **IN BREVE**

Le tabelle dedicate all'individuazione del costo orario dei contratti esaminati, sia presi singolarmente che nel quadro d'insieme, prestano lo spunto per alcune osservazioni.

Innanzitutto la grande differenza rispetto agli istituti determinanti al fine della quantificazione dei costo orario: a parte gli elementi base, uguali per tutti i contratti, come la paga base e l'ex indennità di contingenza più o meno conglobata, esiste una moltitudine di istituti non sempre "evidenti" che concorrono in modo determinante a modificare il costo finale di un contratto.

Si pensi ad esempio alla divisione in 14 o 13 mensilità della retribuzione annua: è un elemento molto evidente, che potrebbe anche indurre una erronea valutazione circa la maggiore economicità di un contratto rispetto ad un altro, e rispetto al quale è però doveroso precisare che il nostro studio ha confermato che, fermo restando che retribuzione è determinata su base annua, la suddivisione della stessa in 14 mensilità piuttosto che 13 incide esclusivamente sulle modalità di pagamento.

Rilevanti sono anche la distribuzione nell'arco del biennio preso in esame degli aumenti salariali stabiliti in sede di contrattazione collettiva: è ben noto, infatti, il differente peso (in termini di costo) di un aumento contrattuale concesso a gennaio oppure ad ottobre.

Altro elemento da evidenziare è l'enorme rilevanza che hanno le assenze a vario titolo dei lavoratori sull'incremento del costo orario e sul quale si sta cercando di agire al fine di limitarne e ridurne la portata.

Esistono, infine, alcuni costi dovuti alla implementazione della Bilateralità: si tratta del finanziamento di istituti a gestione paritetica che soprattutto negli ultimi 10 anni hanno cominciato ad apparire nel complesso mondo della contrattazione collettiva, il cui costo va ad aggiungersi alla retribuzione del lavoratore. Detti Istituti garantiscono prestazioni di vario genere e, grazie anche al legislatore che affida loro compiti di sempre maggior peso, diventeranno un elemento imprescindibile della contrattazione collettiva.

A tale riguardo, è interessante notare come il Terziario, dotato ormai da un ventennio, di un complesso sistema di bilateralità, si presenta sul fronte dei costi assolutamente in linea con tutti gli altri CCNL esaminati, rispetto ai quali ha una posizione assolutamente mediana. Ciò può dimostrare come la bilateralità, se ben ideata prima e gestita poi, può rappresentare un valore aggiunto per aziende e lavoratori, con dei costi assolutamente compatibili con le normali dinamiche salariali.

## **10.**

### **L'INCIDENZA DELL'ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL DEL TERZIARIO DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI DEL 6 APRILE 2011 SUI COSTI**

L'accordo del 6 aprile 2011, firmato da Confindustria con Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, ha introdotto importanti novità che hanno rilevanza per i costi sostenuti dalle aziende.

La prima riguarda i permessi retribuiti (art. 146). Prima del rinnovo del CCNL erano concesse, all'anno, 88 ore di permesso retribuito (di cui 32 per ex-festività) per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti e 104 ore di permesso retribuito (di cui 32 per ex-festività) per le aziende che occupano almeno 50 dipendenti.

Ora, a seguito dell'accordo del 6 aprile, a partire dal 1° marzo 2011 ai nuovi assunti sono concesse le sole 32 ore di ex-festività all'anno per i primi 24 mesi.

Dal 25° al 48° mese sono concesse 32 ore di ex-festività più 28 ore di permesso retribuito per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti e 32 ore di ex-festività più 36 ore di permesso retribuito per le aziende che occupano almeno 50 dipendenti.

Dal 49° mese sono concesse 32 ore di ex-festività più 56 ore di permesso retribuito per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti e 32 ore di ex-festività più 72 ore di permesso retribuito per le aziende che occupano almeno 50 dipendenti.

Schematizzando il tutto:

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

AZIENDE CON ORARIO 40, 39 o 38 ORE SETTIMANALI		
Periodo	Aziende fino a 15	Aziende >15
primi 24 mesi	32	32
dal 25° mese	32 + 28	32 + 36
dal 49° mese	32 +56	32 + 72

Prendendo come riferimento i costi orari (in questo caso non ponderati) della tabella del Terziario, possiamo calcolare il risparmio per le aziende come segue:

AZIENDE CON MENO DI 50 DIPENDENTI								
Livelli	Q	I	II	III	IV	V	VI	VI
<b>costo medio orario (2.088 ore annuali)</b>	€ 23,28	€ 19,17	€ 17,25	€ 15,45	€ 14,03	€ 13,15	€ 12,31	€ 11,30
<b>1° e 2° anno (risparmio di 112 ore di rol)</b>	€ 2.067,76	€ 2.147,11	€ 1.931,53	€ 1.730,86	€ 1.571,32	€ 1.472,74	€ 1.378,44	€ 1.265,41
<b>3° e 4° anno (risparmio di 56 ore di rol)</b>	€ 1.303,88	€ 1.037,56	€ 965,76	€ 865,43	€ 785,66	€ 736,37	€ 689,22	€ 632,71
<b>risparmio totale dal 1° al 4° anno</b>	€ 3.911,65	€ 3.220,67	€ 2.897,29	€ 2.596,29	€ 2.356,98	€ 2.209,10	€ 2.067,66	€ 1.898,12

INCIDENZA DELL' ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL SUI COSTI

AZIENDE CON ALMENO 50 DIPENDENTI								
Livelli	Q	I	II	III	IV	V	VI	VII
COSTO MEDIO ORARIO (2.088 ore annuali)	€ 23,28	€ 19,17	€ 17,25	€ 15,45	€ 14,03	€ 13,15	€ 12,31	€ 11,30
1° E 2° ANNO (RISPARMIO DI 144 ORE DI ROL)	€ 3.352,84	€ 2.760,58	€ 2.483,39	€ 2.225,39	€ 2.020,27	€ 1.893,52	€ 1.772,28	€ 1.626,96
3° E 4° ANNO (RISPARMIO DI 72 ORE DI ROL)	€ 1.676,42	€ 1.380,29	€ 1.241,70	€ 1.112,69	€ 1.010,13	€ 946,76	€ 886,14	€ 813,48
<b>RISPARMIO TOTALE DAL 1° AL 4° ANNO</b>	<b>€ 5.029,26</b>	<b>€ 4.140,86</b>	<b>€ 3.725,09</b>	<b>€ 3.338,08</b>	<b>€ 3.030,40</b>	<b>€ 2.840,28</b>	<b>€ 2.658,42</b>	<b>€ 2.440,44</b>

L'altra novità introdotta concerne il trattamento economico di malattia (art. 176).

I primi tre giorni di ogni evento morboso sono retribuiti al 100% a carico dell'azienda (c.d. carenza).

A seguito del rinnovo del CCNL, a far data dal 1° aprile 2011, al fine di prevenire abusi, il trattamento economico da corrispondere al lavoratore nei primi tre giorni di malattia, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre), sarà graduato come segue:

- 100% per i primi due eventi morbosi
- 66% per il terzo evento
- 50% per il quarto evento
- a partire dal quinto evento tale trattamento economico cesserà di essere corrisposto.

Il calcolo dell'importo della carenza è complesso e per quantificare l'ammontare del risparmio per le aziende sarebbe necessario ipotizzare una casistica di eventi morbosi. Per questi motivi si è scelto di non inserire le novità introdotte per il trattamento economico di malattia nei calcoli della tabella del Terziario.

Per motivi simili nella tabella non è stata considerata la nuova disciplina dei permessi, poiché si applica ai nuovi assunti dal 1° marzo 2011, quindi a casistiche specifiche per ogni azienda.

Anche senza un calcolo puntuale è facilmente rilevabile come le novità introdotte rappresentino sia un effettivo risparmio, che uno strumento per limitare le assenze dei dipendenti.

Era dunque imprescindibile sottolineare come le innovazioni del CCNL del Terziario siano dirette, in questo momento di crisi, a un aumento di produttività per le aziende che lo applicano.

## LEGENDA

### *Paga base o minimo tabellare:*

La paga base è quella determinata dai contatti nazionali di categoria. La paga base è differenziata per categoria secondo una scala di valori chiamati parametri.

La differenza tra parametri determina il differente valore della retribuzione tra i livelli professionali.

### *Contingenza:*

aveva la funzione di adeguare le retribuzioni agli aumenti del costo della vita. Dal 1992 è stata congelata. Spesso è conglobata alla paga base

### *Elemento distinto della retribuzione (EDR):*

A partire dal primo gennaio 1993, tutti i lavoratori del settore privato (con l'esclusione dei dirigenti) indipendentemente dal contratto applicato e dalla loro qualifica hanno diritto al pagamento dell'EDR, ovvero a una somma di 10,33 euro mensili per tredici mensilità. In alcuni contratti l'EDR è conglobata nella paga base.

### *Indennità di funzione (quadri):*

Serve a remunerare le mansioni particolari del quadro, le sue peculiari specializzazioni nonché l'attività di coordinamento che egli svolge e le eventuali prestazioni effettuate al di fuori del normale orario di lavoro dato che per tali lavoratori non è previsto il riconoscimento economico dello straordinario.

### *Superminimo:*

Il superminimo è un valore eccedente la retribuzione base concessa al dipendente. I superminimi possono essere collettivi o individuali, assorbibili o non assorbibili da futuri aumenti contrattuali della retribuzione.

*Terzo Elemento:*

Il terzo elemento è un elemento che compone la retribuzione del settore Terziario. Trattasi di un elemento territoriale (provinciale) previsto nella misura di euro 2,07 dal 1973, salvo diversi importi determinati localmente.

*Festività:*

La legge stabilisce che tutte le festività, eccettuate le domeniche, debbano essere pagate 1/6 dell'orario settimanale, cioè 6 ore e 40 minuti o 1/26 della retribuzione mensile.

Il numero di giorni indicato in tabella è un valore medio statistico.

*Tredicesima:*

contratti a tempo determinato o indeterminato. La tredicesima è una gratifica natalizia che il lavoratore matura mensilmente (dal 1 gennaio al 31 dicembre), ma che viene erogata una volta l'anno, prima del periodo natalizio. L'ammontare di un dodicesimo è calcolato sull'ultima retribuzione percepita.

*Quattordicesima:*

La quattordicesima viene distribuita una volta all'anno prima dell'estate (nel periodo tra giugno e fine luglio). La data è stata fissata dalla contrattazione collettiva che dispone anche in ordine alla maturazione della quattordicesima che avviene per mesi interi di servizio prestato. Il periodo considerato riguarda i 12 mesi precedenti l'erogazione.

*Oneri contributivi Inps:*

Sono versamenti obbligatori effettuati all'INPS (Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale) per ottenere successivamente prestazioni quali indennità di malattia, indennità di disoccupazione, indennità di maternità, prestazioni pensionistiche e altre. L'aliquota può variare a seconda delle prestazioni che il contributo garantisce o in base al

numero dei dipendenti occupati in azienda. L'aliquota riportata in tabella è quella a carico del datore di lavoro.

*Trattamento di fine rapporto (TFR):*

Si intende una porzione di retribuzione del lavoratore subordinato differita alla cessazione del rapporto di lavoro. È pari alla retribuzione annuale divisa per 13/5. Viene accantonato dal datore di lavoro e rivalutata al 31 dicembre di ogni anno.

*Contributo Ente Bilaterale:*

Gli Enti Bilaterali si pongono a livello nazionale e territoriale come strumento del sistema delle relazioni sindacali. Ad essi sono attribuite competenza in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e qualificazione professionale, di tutela della salute e della sicurezza nel luogo di lavoro, di previdenza e di sostegno al reddito per i lavoratori in fase.

Il contributo in oggetto è obbligatorio se previsto dal CCNL applicato.

*Previdenza complementare:*

Contributo di finanziamento al fondo di previdenza complementare di categoria. Il fondo e l'ammontare del contributo sono definiti dal CCNL applicato.

*Assistenza sanitaria integrativa:*

È un versamento che si effettua a un fondo che fornisce prestazioni sanitarie ai dipendenti. Vengono individuati dal CCNL sia l'importo del versamento che le tipologie di dipendenti che possono esservi iscritti.

*Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP):*

È un'imposta regionale a carico delle imprese che è proporzionale al fatturato dell'azienda. Le retribuzioni da lavoro dipendente sono imponibili.

*Imposta sul reddito delle società (IRES):*

Imposta proporzionale a cui è soggetto il reddito d'impresa.

*Altri istituti:*

Istituti che promuovono iniziative indirizzate alla crescita professionale. Il contributo dovuto è stabilito dal CCNL.

*Ferie e permessi:*

Le quantità spettanti sono stabilite dai rispettivi CCNL

*Festività medie infrasettimanali:*

È stata operata una media statistica basata sui dati del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su quante festività cadano in giorni lavorativi. Tali giorni, anche se non lavorati, vengono retribuiti.

*Malattia, gravidanza, infortunio:*

Sono eventi che determinano l'assenza retribuita (in parte dall'INPS o dall'INAIL) del dipendente. Le assenze medie in un anno sono state calcolate operando la media matematica delle statistiche di ogni singolo settore.

*Assemblee sindacali:*

Sono permessi retribuiti concessi ai dipendenti. Le assenze medie in un anno sono state calcolate operando la media matematica delle statistiche di ogni singolo settore.

*Formazione:*

Sono permessi retribuiti concessi ai dipendenti per le attività formative. Le assenze medie in un anno sono state calcolate operando la media matematica delle statistiche di ogni singolo settore.

*Cassa Edile:*

La Cassa edile è un ente paritetico fra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, istituito dalla contrattazione collettiva per gli addetti del settore edilizio che eroga alcuni benefici e prestazioni.



## 11.

### ***FOCUS: UNO SGUARDO ALL'EUROPA***

Uno studio sul terziario e sulla relativa regolamentazione contrattuale adottata dalle Parti sociali, oltre ad un raffronto con le realtà e la struttura degli alti settori produttivi italiani, per essere completo e strategico non può prescindere dall'osservare il panorama europeo, terreno di confronto, scambio e concorrenza tra i singoli mercati nazionali. Di seguito solo alcuni spunti di riflessione, rispetto a temi che meriterebbero un maggiore e specifico approfondimento.

Il settore del commercio, in particolare, costituisce l'11% del Pil dell'Unione europea e impiega circa il 14% della forza lavoro in Europa. Oltre a rappresentare una delle principali fonti di occupazione nella economia dell'UE, è per molti giovani la porta d'ingresso nel mercato del lavoro, basti osservare che il 30% dei lavoratori dipendenti del settore ha meno di 30 anni. Il Regno Unito, seguito dalla Germania, è il Paese in cui il settore registra una maggiore produttività e un maggiore peso occupazionale. Lo Stato con il maggior numero di imprese in termini assoluti è invece la Spagna. Ungheria e Romania riportano, infine, il più alto numero di imprese in proporzione alla loro popolazione.

Il settore del commercio/terziario è soggetto più di altri ad una crescente concorrenza, nonché ai cambiamenti demografici, ai mutamenti delle tendenze dei consumatori, così come alla necessità di implementare costantemente la sua capacità di attrarre lavoratori qualificati. L'affermarsi di nuovi Paesi nella economia globale pone significative sfide esterne all'Unione Europea che, se per un verso

minacciano la competitività e la sopravvivenza di alcune società del settore, possono d'altro canto rappresentare una opportunità di rinnovamento e crescita. In risposta a queste nuove sfide, le imprese europee del commercio sono chiamate a rafforzare la loro competitività attraverso acquisizioni e fusioni, l'introduzione di nuove tecnologie, le ristrutturazioni e l'adozione di nuovi modelli di gestione del personale.

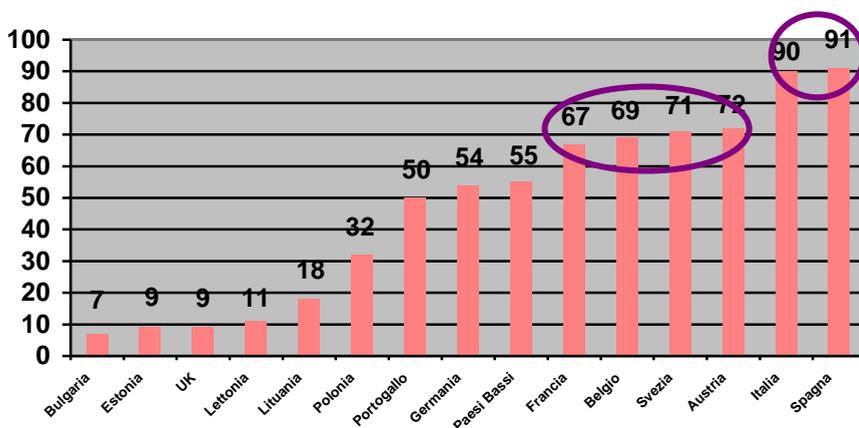
Il commercio, in Italia così come in Europa, si divide in due subsettori, ingrosso e vendita al dettaglio. I confini tra i due comparti sono andati assottigliandosi nel corso degli anni. Molte imprese della grande distribuzione si stanno sostituendo a grossisti e produttori. Al tempo stesso, alcuni grossisti hanno intrapreso attività nel settore della vendita al dettaglio. Ciononostante, persistono differenze significative tra i due comparti. Il commercio al dettaglio comprende tradizionalmente esercizi che vanno dai piccoli negozi alle cartolerie, dai negozi di abbigliamento alla vendita al dettaglio di prodotti elettrici, dalle farmacie agli ipermercati. Anche il commercio all'ingrosso comprende una vasta gamma di attività e riguarda molteplici prodotti: combustibili solidi, liquidi e gassosi e prodotti derivati, prodotti alimentari, bevande e tabacco, articoli per la casa. In entrambi i comparti, la percentuale di piccole imprese è elevata e la maggior parte di queste impiega meno di 20 dipendenti.

#### *Dialogo sociale e relazioni industriali nel settore del commercio in Europa*

La prevalenza nel commercio di imprese di piccole dimensioni configura modelli di relazioni industriali e di lavoro *sui generis*. Complessivamente, nell'UE-27, il settore è caratterizzato da una rappresentanza più limitata dei lavoratori, da una minore copertura della contrattazione collettiva e da più bassi livelli di sindacalizzazione rispetto ad altri settori. I rappresentanti dei lavoratori del commercio dichiarano, con una frequenza lievemente

maggiore rispetto a quelli impiegati in altri settori, che i dipendenti esprimono di rado un interesse per l'esito dei negoziati e che esiste un clima ostile nei rapporti con la dirigenza. Tuttavia, quando le pratiche del dialogo sociale sono disciplinate dalla legge, come nel caso della consultazione, il settore del commercio non si discosta significativamente dagli altri. In generale, le attività di dialogo sociale nel settore si riducono a negoziati finalizzati ad incrementi salariali. Nell'Europa a 27 il numero di lavoratori del commercio coperti da contrattazione collettiva, nazionale o decentrata, è, come si accennava, inferiore rispetto agli altri settori della economia. La esistenza di una relazione tra il dato dimensionale delle imprese e il grado di copertura contrattuale è confermata dal fatto che solo nei Paesi in cui la contrattazione collettiva è svolta prevalentemente a livello centrale (settoriale o intersettoriale) il settore registra un significativo tasso di copertura contrattuale. Inoltre, nei Paesi con un grado elevato di copertura contrattuale, il dato del settore è sostanzialmente allineato a quello medio nazionale.

*Copertura della contrattazione collettiva nel settore del commercio, percentuale*

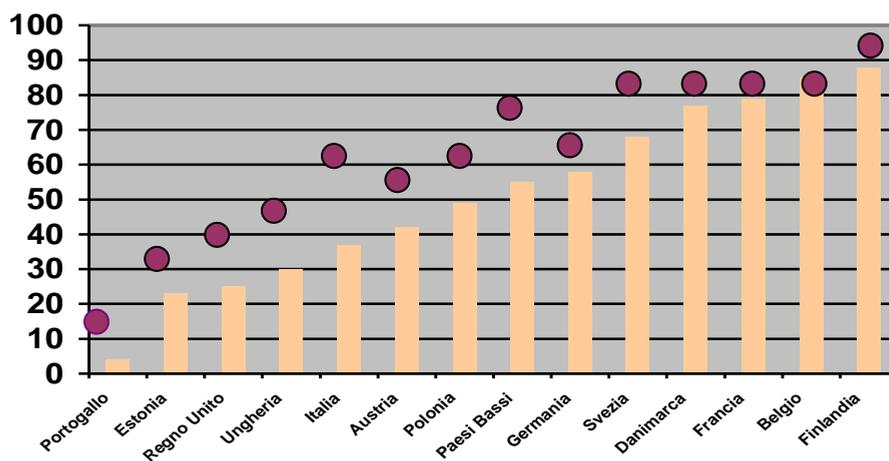


Fonte, EUROFOUND, 2009

## CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN' ANALISI COMPARATA

La struttura economica del settore ha una incidenza anche sui tassi di sindacalizzazione, che si attestano a livello europeo intorno al 10-15%, nonché sulla rappresentanza dei lavoratori a livello di azienda o di stabilimento, che risulta essere inferiore rispetto alla media della economia nel suo complesso. Solo in un ristretto numero di Paesi – Repubblica Ceca, Belgio, Finlandia, Francia e Spagna – il livello di rappresentanza è allineato agli altri settori della economia. La entità dello scostamento dalla media nazionale è inferiore nei Paesi in cui si registra un alto livello di rappresentanza dei lavoratori.

*Percentuale di lavoratori impiegati in uno stabilimento che riportano la presenza di un rappresentante dei lavoratori a livello di stabilimento o di azienda, commercio vs media della economia*

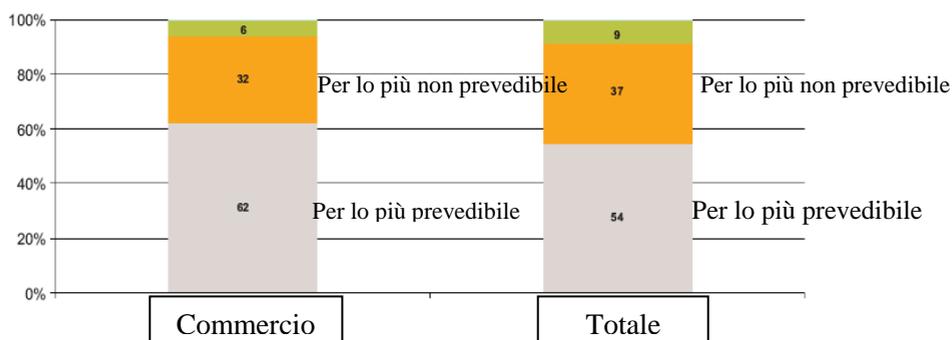


Fonte, EUROFOUND, 2009

Differenze rispetto agli altri settori si registrano, altresì, in relazione alla prevedibilità del carico di lavoro. Nonostante nell'arco di una settimana tale dato, per il commercio, vari di più in relazione alla

economia nel suo complesso, tale variazione è maggiormente prevedibile rispetto alla media degli altri settori.

*Prevedibilità della variazione del carico di lavoro*



Fonte, EUROFOUND, 2009

*Orario di lavoro e mercato del lavoro*

Nonostante le prestazioni lavorative domenicali siano un tema molto dibattuto tra le parti sociali del settore in tutta Europa, si osserva un sostanziale allineamento con la media delle ore domenicali lavorate negli altri settori. In generale, la differenza tra l'incidenza del lavoro domenicale nel settore del commercio e la media intersettoriale è più alta nei Paesi in cui si registra una alta incidenza di lavoro domenicale globale. In questi paesi, gli addetti del commercio sono molto più propensi a lavorare la domenica rispetto ai lavoratori degli altri settori. Questa differenza si riduce, invece, nei Paesi che hanno una minore incidenza di lavoro domenicale globale. Austria, Italia e Spagna rappresentano, in tal senso, delle eccezioni, in quanto pur segnando una media intersettoriale bassa, hanno una incidenza significativamente più alta di lavoro domenicale nel settore commercio. Questo potrebbe essere dovuto ad una legislazione specifica per il settore in materia di orari di apertura al turismo.

CONTRATTO DEL TERZIARIO ALLA LUCE DI UN'ANALISI COMPARATA

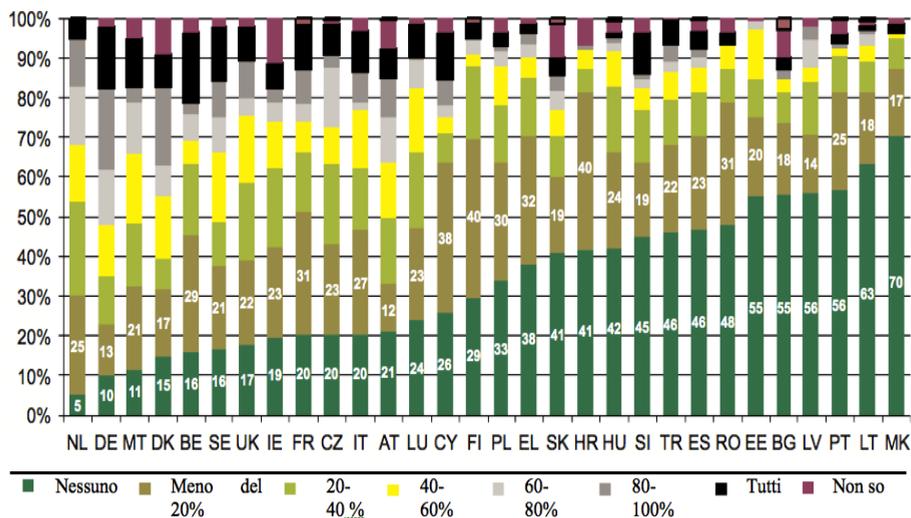
*Incidenza del lavoro domenicale nel settore del commercio e differenza con la media della economia nel suo complesso (il valore dello scostamento è riportato nelle parentesi).*

<b>Meno del 20% di lavoratori impiegati in esercizi in cui viene svolto lavoro domenicale</b>	Grecia (-), Germania (-), Cipro (-), Portogallo (-3), Francia (-), Slovacchia (-3), Lussemburgo (-), Austria (5), Italia (2).
<b>Tra il 20 e il 40% di lavoratori impiegati in esercizi in cui viene svolto lavoro domenicale</b>	Spagna (4), Romania (2), Slovenia (3), Croazia (6), Paesi Bassi (-1), Macedonia (-4), Ungheria (-5), Turchia (2), Finlandia (3), Lituania (2), Repubblica ceca (-4), Svezia (-2), Malta (5), Regno Unito (1), Belgio (10)
<b>Più del 40% di lavoratori impiegati in esercizi in cui viene svolto lavoro domenicale</b>	Estonia (4), Polonia (5), Danimarca (11), Lituania (5), Irlanda (8), Bulgaria (3).

*Fonte, EUROFOUND, 2009*

La incidenza del lavoro straordinario nel settore del commercio varia in misura ancor più significativa a seconda dei Paesi. In generale, si osserva un maggiore utilizzo dell'istituto nei paesi dell'Europa occidentale e nell'UE 15. Normalmente, bassi livelli di lavoro straordinario sono associati a bassi livelli di part-time.

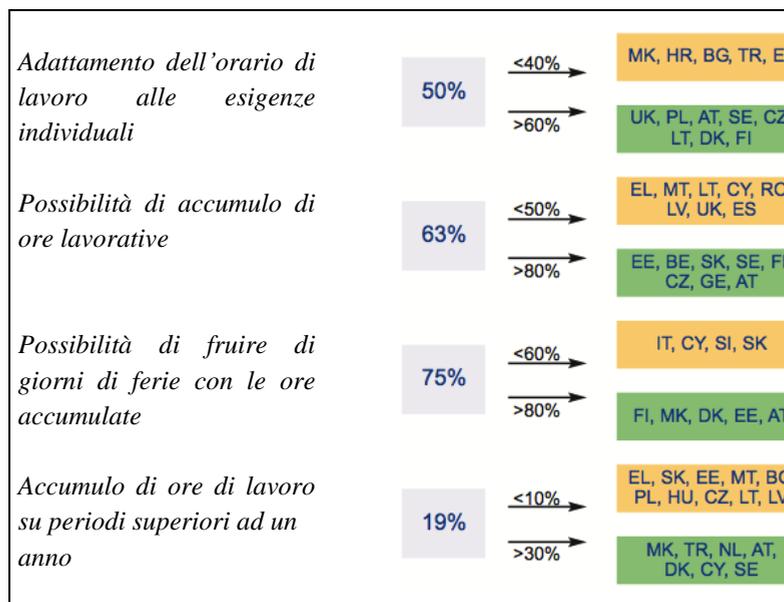
*Incidenza dello straordinario nel settore del commercio, percentuale*



Fonte, EUROFOND, 2009

Da evidenziare poi che circa il 50% degli stabilimenti nel settore del commercio in Europa applica schemi flessibili nel computo dell'orario di lavoro.

*Flessibilità dell'orario di lavoro nel settore del commercio (imprese con più di 10 dipendenti)*

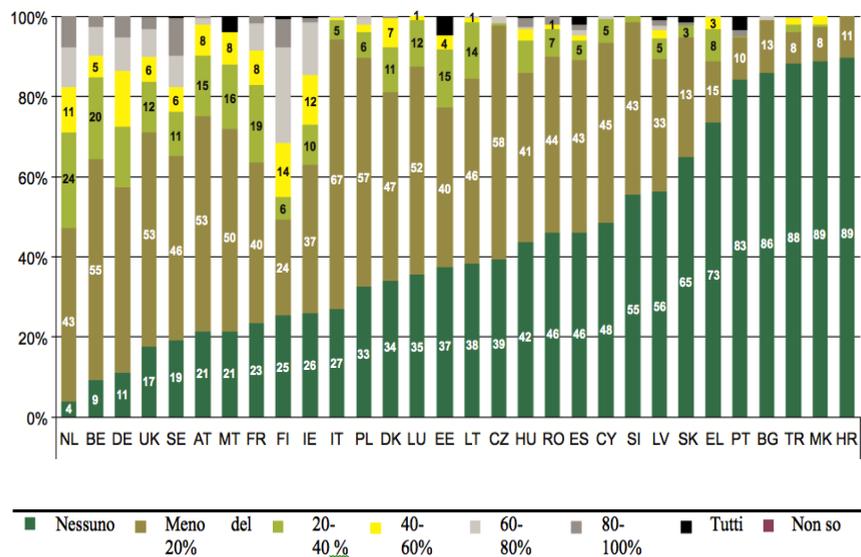


Fonte: EUROFOUND, 2009

L'occupazione nel commercio al dettaglio è caratterizzata, infine, da una quota elevata di lavoratori a tempo parziale (29%) nell'Europa a 27, con una maggiore incidenza dell'istituto nell'Europa a 15. Il tasso più elevato di part-time si registra nei Paesi Bassi (65%), mentre quello più basso in Bulgaria e Romania (2%). La forma predominante di organizzazione del lavoro a tempo parziale nel settore del commercio in Europa è il part-time orizzontale.

FOCUS: UNO SGUARDO ALL'EUROPA

*Incidenza del lavoro part-time nel settore del commercio, percentuale*



Fonte, EUROFOUND, 2009





