

Contratti collettivi e tabelle

Mensile di consulenza per la gestione contrattuale e le paghe

Le modifiche agli istituti contrattuali

Acconciatura ed estetica	3
Autotrasporto merci e logistica	5
Ceramica industria	7
Cooperative sociali	8
Edilizia artigianato	10
Edilizia cooperative	11
Edilizia industria	12
Elettricità	13
Grafica ed editoria industria	16
Noleggio autobus con conducente Anav	21
Panificazione	22
Pompe funebri aziende private	23
Radiotelevisione emittenti private	25
Servizi assistenziali Anpas	27
Studi professionali	28
Vigilanza privata e servizi fiduciari	30

Un mese di rinnovi

I rinnovi contrattuali del mese di ottobre	31
--	----

Approfondimenti professionali

Contratto di apprendistato e modifica delle mansioni in corso di svolgimento: fattibilità, procedure e *best practices*

Marco Tuscano 35

La corretta gestione del diritto di precedenza nel contratto a termine	<i>Francesca Zucconi</i>	44
Da tempo pieno a <i>part-time</i> : quando la trasformazione è un diritto	<i>Salvatore Luca Lucarelli</i>	52
La scheda di sintesi del Ccnl		
Ceramica industria		56

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Acconciatura ed estetica (ipotesi di accordo 20 maggio 2024 – verbale integrativo 23 maggio 2024)
Parti stipulanti	Confartigianato benessere-acconciatori, Confartigianato benessere-estetica, Cna - Unione benessere e sanità, Casartigiani, Claii-Federmas-Unamem, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Disciplina apprendistato

Retribuzione

A decorrere dal 1° ottobre 2024 la retribuzione degli apprendisti è stabilita secondo le seguenti tabelle:

Apprendisti 1° e 2° gruppo

Gruppo	Percentuale									
	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1	70%	70%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	95%	100%
2	70%	80%	100%	---	---	---	---	---	---	---

Apprendisti 1° gruppo con titolo di studio post obbligo o attestato qualifica professionale

Gruppo	Periodo/Percentuale								
	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem
1	70%	70%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	100%

Apprendisti 3° gruppo

Gruppo	Periodo/Percentuale					
	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
3	70%	70%	70%	78%	85%	85%

Scatti di anzianità

A decorrere dal 1° ottobre 2024 gli apprendisti, anche con rapporto in corso, hanno diritto agli scatti di anzianità che vengono maturati ed erogati con le stesse modalità dei lavoratori qualificati. L'importo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di 6 euro

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2026
Prossime variazioni programmate	1/1/2025 Minimi tabellari

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Mensilità</i>	13
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Autotrasporto merci e logistica (verbale di accordo 19 marzo 2024)
Parti stipulanti	Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi, Traspotounito, Fiap, Assistite da Confetra, Anita, Fai, Assotir, Federtraslochi, Federlogistica, Fiap, Unitai, assistite da Conftrasporto, Cna-Fita, Confartigianato Trasporti, Sna-Casartigiani, Claii, Confcooperative lavoro e servizi, Legacoop produzione e servizi, Agci servizi, Aite, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

Indennità di copertura economica

Con l'accordo 19 marzo 2024 le parti hanno stabilito gli importi mensili dell'indennità di copertura economica da riconoscere a decorrere dal 1° aprile 2024 e dal 1° ottobre 2024.

Le somme, che rientrano nel computo degli istituti contrattuali e legali, sono corrisposte a seguito del mancato rinnovo del Ccnl e devono essere indicate in busta paga separatamente, con la dicitura "Indennità di copertura economica ex Ccnl 18 maggio 2021" e cesseranno di essere erogate con il rinnovo del contratto.

Personale non viaggiante

Livelli	Ice	
	Dal 1.4.2024	Dal 1.10.2024
Q	59,74	89,60
1	56,20	84,30
2	51,61	77,41
3S	46,66	69,99
3	45,24	67,87
4	43,12	64,68
4J	42,06	63,09
5	41,00	61,50
6	38,53	57,79
6J	35,35	53,02

Personale viaggiante

Livelli	Ice	
	Dal 1.4.2024	Dal 1.10.2024
C3	46,83	70,25
B3	46,66	69,99
A3	46,48	69,72
F2	45,43	68,14
E2	45,25	67,88

Le modifiche agli istituti contrattuali

D2	45,08	67,62
H1	43,68	65,51
G1	43,50	65,25
I	40,69	61,04
L	41,75	62,62

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/3/2024
Prossime variazioni programmate	-
Mensilità	14
Divisore giornaliero	22
Divisore orario	168
Orario di lavoro	39 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Ceramica industria (verbale di accordo 22 luglio 2024)
Parti stipulanti	Confindustria Ceramica, Filctem-Cigl, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

Una tantum

Il verbale di accordo 22 luglio 2024 prevede che a tutti i lavoratori in forza e con diritto al trattamento economico al momento dell'erogazione è riconosciuto un importo a titolo di *una tantum* di 710 euro, da rapportare al servizio prestato durante il periodo 1° luglio 2023-30 giugno 2024.

Tale importo dev'essere erogato con la busta paga di competenza del mese di ottobre 2024.

Le parti sociali hanno precisato che:

- l'importo è riproporzionato in ragione della percentuale di ore contrattualmente definite per i dipendenti *part-time*;
- l'*una tantum* non è utile ai fini del Tfr, né di alcun istituto legale o contrattuale;
- ai fini del calcolo della somma spettante, la frazione superiore a 15 giorni è da considerare come mese intero.

I dipendenti iscritti a Foncer, in forza e con diritto al trattamento economico al momento dell'erogazione, possono optare, in luogo dell'erogazione dell'*una tantum*, per il versamento al Fondo pensione contrattuale di un importo equivalente, rapportato al servizio prestato nel periodo di cui sopra.

L'opzione va comunicata per iscritto entro il 15 ottobre 2024.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	30/6/2027
Prossime variazioni programmate	1/6/2025 Minimi tabellari
Mensilità	13 (più gratifica feriale luglio)
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Cooperative sociali (verbale di accordo 26 gennaio 2024)
Parti stipulanti	Legacoopsociali, Federsolidarietà Confcooperative, Agci solidarietà, Fp-Cgil, Fisascat-Cisl, Fps-Cisl, Uil-Fpl

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° ottobre 2024 la retribuzione contrattuale è la seguente:

Livelli	Minimo	Indennità di funzione	Totale
F2 Q	2.455,67	232,41	2.688,08
F2	2.455,67	-	2.455,67
F1 Q	2.150,18	154,94	2.305,12
F1	2.150,18	-	2.150,18
E2 Q	1.947,00	77,47	2.024,47
E2	1.947,00	-	1.947,00
E1	1.803,62	-	1.803,62
D3	1.803,62	-	1.803,62
D2	1.694,41	-	1.694,41
D1	1.605,99	-	1.605,99
C3	1.605,99	-	1.605,99
C2	1.560,27	-	1.560,27
C1	1.515,21	-	1.515,21
B1	1.408,89	-	1.408,89
A2	1.345,95	-	1.345,95
A1	1.333,54	-	1.333,54

Apprendisti professionalizzanti dal 1° ottobre 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
E2	0	18	1.654,95
	19	36	1.752,30
E1	0	18	1.533,08
	19	36	1.623,26
D3	0	18	1.533,08
	19	36	1.623,26
D2	0	18	1.440,25
	19	36	1.524,97
D1	0	18	1.365,09
	19	36	1.445,39
C3	0	12	1.365,09

Le modifiche agli istituti contrattuali

	13	24	1.445,39
C1	0	13	1.287,93
	13	24	1.363,69
B1	0	13	1.197,56
	13	24	1.268,00
A2	0	9	1.144,06
	10	18	1.211,36

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2025
Prossime variazioni programmate	1/1/2025 Assistenza integrativa
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	165
Orario di lavoro	38 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Edilizia artigianato (verbale di accordo 4 maggio 2022)
Parti stipulanti	Anaepa-Confartigianato Edilizia, Cna Costruzioni, Fiae-Casartigiani, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Contributo Anzianità professionale edile

Il Ccnl prevede che tutte le imprese siano tenute a versare il contributo Ape per ogni singolo lavoratore presente in denuncia mensile.

Tale contributo in carico alle imprese è destinato all'incremento del Fondo nazionale anzianità professionale edile (Fnape), il quale permette, in corrispondenza del 1° maggio, di liquidare l'anzianità professionale ai lavoratori operai (premio Ape).

A decorrere dal 1° ottobre 2024 il contributo Ape dev'essere versato su un minimo di 160 ore.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	30/9/2024
Prossime variazioni programmate	-
Mensilità	Operai: 12 (la 13^a mensilità è corrisposta tramite accantonamento da Cassa edile) Impiegati: 14
Divisore giornaliero	25
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Edilizia cooperative (verbale di accordo 3 marzo 2022)
Parti stipulanti	Legacoop produzione e servizi, Confcooperative lavoro e servizi, Agci produzione, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Contributo Anzianità professionale edile

Il Ccnl prevede che tutte le imprese siano tenute a versare il contributo Ape per ogni singolo lavoratore presente in denuncia mensile.

Tale contributo in carico alle imprese è destinato all'incremento del Fondo nazionale anzianità professionale edile (Fnape), il quale permette, in corrispondenza del 1° maggio, di liquidare l'anzianità professionale ai lavoratori operai (premio Ape).

A decorrere dal 1° ottobre 2024 il contributo Ape dev'essere versato su un minimo di 160 ore.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	30/6/2024
Prossime variazioni programmate	-
Mensilità	Operai: 12 (la 13 ^a mensilità è corrisposta tramite accantonamento da Cassa edile) Impiegati: 14
Divisore giornaliero	25
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Edilizia industria (verbale di accordo 3 marzo 2022)
Parti stipulanti	Ance, Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Contributo Anzianità professionale edile

Il Ccnl prevede che tutte le imprese siano tenute a versare il contributo Ape per ogni singolo lavoratore presente in denuncia mensile.

Tale contributo in carico alle imprese è destinato all'incremento del Fondo nazionale anzianità professionale edile (Fnape), il quale permette, in corrispondenza del 1° maggio, di liquidare l'anzianità professionale ai lavoratori operai (premio Ape).

A decorrere dal 1° ottobre 2024 il contributo Ape deve essere versato su un minimo di 160 ore.

Scheda contrattuale	
<i>Scadenza Ccnl</i>	30/6/2024
<i>Prossime variazioni programmate</i>	-
<i>Mensilità</i>	Operai: 12 (la 13^a mensilità è corrisposta tramite accantonamento da Cassa edile) Impiegati: 14
<i>Divisore giornaliero</i>	25
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Elettricità (verbale di accordo 18 luglio 2022)
Parti stipulanti	Elettricità Futura, Utilitalia, Enel Spa, Gse Spa, Terna Spa, Energia Libera, Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uiltec-Uil

Minimi retributivi

Settore elettricità

A decorrere dal 1° ottobre 2024 la retribuzione contrattuale è la seguente:

Livelli	Minimo contrattuale integrato	Edr confederale	Totale
QS	3.987,62	10,33	3.997,95
Q	3.578,35	10,33	3.588,68
ASS	3.158,47	10,33	3.168,80
AS	2.956,22	10,33	2.966,55
A1S	2.831,91	10,33	2.842,24
A1	2.702,13	10,33	2.712,46
BSS	2.573,19	10,33	2.583,52
BS	2.463,50	10,33	2.473,83
B1S	2.347,41	10,33	2.357,74
B1	2.241,98	10,33	2.252,31
B2S	2.093,80	10,33	2.104,13
B2	1.948,22	10,33	1.958,55
CS	1.727,41	10,33	1.737,74
C1	1.563,38	10,33	1.573,71

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
ASS	0	12	2.716,28
	13	24	3.032,13
AS	0	12	2.542,35
	13	24	2.837,97
A1S	0	12	2.435,44
	13	24	2.594,04
A1	0	12	2.212,94
	13	24	2.470,26
BSS	0	12	2.118,61
	13	24	2.217,15
BS	0	12	2.364,96

Le modifiche agli istituti contrattuali

	13	24	2.018,77
	25	36	2.112,67
B1S	0	12	2.253,51
	13	24	1.928,10
	25	36	2.017,78
B1	0	12	2.152,30
	13	24	1.800,67
	25	36	1.884,42
B2S	0	12	2.010,05
	13	24	1.675,47
	25	36	1.753,40
B2	0	12	1.870,29
	13	24	1.485,57
	25	36	1.554,67
CS	0	12	1.658,31
	13	24	1.344,51
	25	36	1.407,04
C1	0	12	1.500,84
	13	24	2.594,04
	25	36	2.212,94

Efficienza energetica e assistenza ai clienti

A decorrere dal 1° ottobre 2024 la retribuzione contrattuale è la seguente:

Livello	Minimo	Edr confederale	Totale
Q	2.930,06	10,33	2.940,39
1	2.439,18	10,33	2.449,51
2	2.183,97	10,33	2.194,30
3	1.945,05	10,33	1.955,38
4	1.756,09	10,33	1.766,42
5	1.665,94	10,33	1.676,27
6	1.526,93	10,33	1.537,26

Apprendisti professionalizzanti dal 1° gennaio 2013

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	0	12	2.097,69
	13	24	2.341,61
2	0	12	1.878,21
	13	24	2.096,61
3	0	12	1.672,74
	13	24	1.750,55

Le modifiche agli istituti contrattuali

	25	36	1.867,25
4	0	12	1.510,24
	13	24	1.580,48
	25	36	1.685,85
5	0	12	1.432,71
	13	24	1.499,35
	25	36	1.599,30
6	0	12	1.313,16
	13	24	1.465,85

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024
Prossime variazioni programmate	-
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	168,60
Orario di lavoro	38 h/sett. normalmente su 5 gg.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Grafica ed editoria industria (Ccnl 19 dicembre 2023)
Parti stipulanti	Assografici, Aie, Anes, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil

Minimi retributivi

Settore editoria

A decorrere dal 1° ottobre 2024 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Contingenza	Edr	Totale
Q	2.083,50	539,99	10,33	2.633,82
1	2.073,58	539,99	10,33	2.623,90
2	1.750,80	533,19	10,33	2.294,32
3	1.639,60	530,40	10,33	2.180,33
4	1.532,28	528,03	10,33	2.070,64
5	1.421,02	525,47	10,33	1.956,82
6	1.175,94	519,63	10,33	1.705,90
7	984,79	515,40	10,33	1.510,52
8	838,08	512,87	10,33	1.361,28

Apprendistato professionalizzante dal 16 ottobre 2014

Livello	Da mese	A mese	Minimo
Q	1	6	1.458,45
	7	12	1.562,63
	13	18	1.666,80
	19	24	1.770,98
	25	30	1.875,15
	31	36	1.979,33
1	1	6	1.451,51
	7	12	1.555,19
	13	18	1.658,86
	19	24	1.762,54
	25	30	1.866,22
	31	36	1.969,90
2	1	6	1.225,56
	7	12	1.313,10
	13	18	1.400,64
	19	24	1.488,18

Le modifiche agli istituti contrattuali

	25	30	1.575,72
	31	36	1.663,26
3	1	6	1.147,72
	7	12	1.229,70
	13	18	1.311,68
	19	24	1.393,66
	25	30	1.475,64
	31	36	1.557,62
4	1	6	1.072,60
	7	12	1.149,21
	13	18	1.225,82
	19	24	1.302,44
	25	30	1.379,05
	31	36	1.455,67
5	1	6	994,71
	7	12	1.065,77
	13	18	1.136,82
	19	24	1.207,87
	25	30	1.278,92
	31	36	1.349,97
6	1	6	823,16
	7	12	881,96
	13	18	940,75
	19	24	999,55
	25	30	1.058,35
	31	36	1.117,14
7	1	4	689,35
	5	8	738,59
	9	12	787,83
	13	16	837,07
	17	20	886,31
	21	24	935,55

Settore grafica

A decorrere dal 1° ottobre 2024 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Contingenza	Edr	Totale
Q	2.138,45	539,99	10,33	2.688,77
A S	2.128,36	539,99	10,33	2.678,68
A	1.797,86	533,19	10,33	2.341,38
B 1 S	1.728,62	530,40	10,33	2.269,35

Le modifiche agli istituti contrattuali

B 1	1.678,19	530,40	10,33	2.218,92
B 2	1.571,59	528,03	10,33	2.109,95
B 3	1.459,04	525,47	10,33	1.994,84
C 1	1.347,25	523,01	10,33	1.880,59
C 2	1.189,48	519,63	10,33	1.719,44
D 1	1.076,93	517,35	10,33	1.604,61
D 2	980,09	515,40	10,33	1.505,82
E	860,02	512,87	10,33	1.383,22

Apprendistato professionalizzante dal 16 ottobre 2014

Livello	Da mese	A mese	Minimo
Q	1	6	1.496,92
	7	12	1.603,84
	13	18	1.710,76
	19	24	1.817,68
	25	30	1.924,61
	31	36	2.031,53
A	1	6	1.258,50
	7	12	1.348,40
	13	18	1.438,29
	19	24	1.528,18
	25	30	1.618,07
	31	36	1.707,97
AS	1	6	1.489,85
	7	12	1.596,27
	13	18	1.702,69
	19	24	1.809,11
	25	30	1.915,52
	31	36	2.021,94
B1	1	6	1.174,73
	7	12	1.258,64
	13	18	1.342,55
	19	24	1.426,46
	25	30	1.510,37
	31	36	1.594,28
B1S	1	6	1.210,03
	7	12	1.296,46
	13	18	1.382,90
	19	24	1.469,33
	25	30	1.555,76

Le modifiche agli istituti contrattuali

	31	36	1.642,19
B2	1	6	1.100,11
	7	12	1.178,69
	13	18	1.257,27
	19	24	1.335,85
	25	30	1.414,43
	31	36	1.493,01
B3	1	6	1.021,33
	7	12	1.094,28
	13	18	1.167,23
	19	24	1.240,18
	25	30	1.313,14
	31	36	1.386,09
C1	1	6	943,08
	7	12	1.010,44
	13	18	1.077,80
	19	24	1.145,16
	25	30	1.212,53
	31	36	1.279,89
C2	1	6	832,64
	7	12	892,11
	13	18	951,58
	19	24	1.011,06
	25	30	1.070,53
	31	36	1.130,01
D1	1	4	753,85
	5	8	807,70
	9	12	861,54
	13	16	915,39
	17	20	969,24
	21	24	1.023,08
D2	1	4	686,06
	5	8	735,07
	9	12	784,07
	13	16	833,08
	17	20	882,08
	21	24	931,09

Le modifiche agli istituti contrattuali

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2027
Prossime variazioni programmate	1/1/2025 Una tantum
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173 operai 170 impiegati
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Noleggio autobus con conducente Anav (Ccnl 6 ottobre 2022)
Parti stipulanti	Anav, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti

Elemento di garanzia retributiva

Ai dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato con durata superiore a 6 mesi (incluso stagionali), in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici oltre a quanto spettante dal CCnl, è riconosciuto un importo annuo pari a 150 euro lordi a titolo di elemento di garanzia retributiva ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo.

Tale trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di ottobre ed è corrisposto *pro quota* con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati dal lavoratore, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente.

Le parti sociali hanno precisato che:

- ai fini del calcolo dell'Egr, la prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero;
- l'importo è riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro;
- l'egr è escluso dalla base di calcolo del TFr ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi su tutti gli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi;
- nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento di garanzia, fermi restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2023
Prossime variazioni programmate	-
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Panificazione (ipotesi di accordo 18 luglio 2024)
Parti stipulanti	Assipan Confcommercio, Assopanificatori-Fiesca Confesercenti, Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil

Una tantum

A copertura del periodo 31 gennaio 2023-1° febbraio 2024, ai lavoratori in forza al 18 luglio 2024 spetta un importo forfettario *una tantum* di complessivi 100 euro per i panifici artigiani, e 160 euro per i panifici industriali, da erogare in 2 rate di pari importo, con le retribuzioni di:

- agosto 2024;
- ottobre 2024.

L'ipotesi di accordo 18 luglio 2024 specifica che:

- gli importi sono da ridurre proporzionalmente in base ai mesi di servizio prestati nel periodo 31 gennaio 2023-1° febbraio 2024, nonché per i lavoratori *part-time*;
- i periodi di assenza per congedo di maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, malattia bambino, ammortizzatori sociali, sono considerati nel calcolo del *pro quota*. Sono esclusi, invece, i periodi senza retribuzione;
- le somme sono escluse dal computo di qualsiasi istituto legale o contrattuale e dal Tfr.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2026
Prossime variazioni programmate	1/1/2025 Previdenza complementare
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Pompe funebri aziende private (Ccnl 26 gennaio 2021)
Parti stipulanti	Feniof, con l'assistenza di Confcommercio-Imprese per l'Italia, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° ottobre 2024 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Contingenza	Edr	Indennità di funzione	Totale
1Q	1.669,27	528,43	10,33	67,14	2.275,17
1	1.669,27	528,43	10,33	-	2.208,03
2	1.400,47	522,19	10,33	-	1.932,99
3	1.208,54	517,82	10,33	-	1.736,69
4 Super	1.151,47	515,60	10,33	-	1.677,40
4	1.084,32	515,55	10,33	-	1.610,20
5	959,59	512,80	10,33	-	1.482,72

Apprendistato professionalizzante assunti dal 26 aprile 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo
1	1	12	1.335,42
	13	24	1.418,88
	25	36	1.585,81
2	1	12	1.120,38
	13	24	1.190,40
	25	36	1.330,45
3	1	12	966,83
	13	24	1.027,26
	25	36	1.148,11
4	1	6	867,46
	7	18	921,67
	19	36	1.030,10
5	1	6	767,67
	7	12	815,65
	13	36	911,61

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024

Le modifiche agli istituti contrattuali

<i>Prossime variazioni programmate</i>	-
<i>Mensilità</i>	14
<i>Divisore giornaliero</i>	26
<i>Divisore orario</i>	173
<i>Orario di lavoro</i>	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Radiotelevisione emittenti private (Ccnl 26 maggio 2022)
Parti stipulanti	Confindustria radio televisioni, Rna, Anica, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uil-Com

Minimi tabellari

Settore televisivo

A decorrere dal 1° ottobre 2024 la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Contingenza	Indennità di funzione	Edr confederale	Totale
9° Q	2.006,68	536,58	70,00	10,33	2.623,59
8° Q	1.839,46	533,22	58,00	10,33	2.441,01
8°	1.839,46	533,22	-	10,33	2.383,01
7°	1.696,27	529,77	-	10,33	2.236,37
6°	1.618,17	528,62	-	10,33	2.157,12
5°	1.491,00	525,80	-	10,33	2.027,13
4°	1.253,67	520,57	-	10,33	1.784,57
3°	1.046,39	516,08	-	10,33	1.572,80
2°	920,25	513,16	-	10,33	1.443,74
1°	793,07	510,61	-	10,33	1.314,01

Apprendistato professionalizzante dal 1° gennaio 2007

Livello	Da mese	A mese	Minimo
3	1	12	837,11
	13	18	889,43
	19	24	941,75
4	1	12	1.002,94
	13	18	1.065,62
	19	24	1.128,30
	25	36	1.190,99
	37	48	1.253,67
5	1	12	1.192,80
	13	18	1.267,35
	19	24	1.341,90
	25	36	1.416,45
	37	60	1.491,00
6	1	12	1.294,54
	13	18	1.375,44

Le modifiche agli istituti contrattuali

	19	24	1.456,35
	25	36	1.537,26
	37	60	1.618,17

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2024
Prossime variazioni programmate	-
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	173
Orario di lavoro	39 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Servizi assistenziali Anpas (verbale di accordo 2 febbraio 2024)
Parti stipulanti	Anpas, Cgil-Fp, Cisl-Fp, Uil-Fpl

Elemento di garanzia retributiva

Per i lavoratori a cui si applicava il Ccnl Anpas, con la retribuzione del mese di luglio di ogni anno dev'essere corrisposto, ai lavoratori in forza al momento dell'erogazione, un Egr pari a 120 euro annui, riproporzionati nel caso di rapporto a tempo parziale.

L'elemento è calcolato in proporzione ai mesi di effettiva prestazione nel periodo 1° gennaio-31 dicembre di ogni anno di competenza.

La somma è ridotta fino a concorrenza da eventuali erogazioni o retribuzioni aggiuntive individuali percepite nel corso dell'anno precedente a quello di erogazione (ad esempio, superminimi, *benefits*, premi, premio di produzione).

Le organizzazioni aderenti ad Anpas che si trovassero in stato di sofferenza economica/finanziaria possono chiedere alle OO.SS. un confronto per definire la sospensione, l'esonero, il riconoscimento parziale o il dilazionamento del pagamento.

Arretrati

Le parti sociali hanno previsto le seguenti modalità di erogazione degli arretrati relativi all'anno 2023 e di dicembre 2022:

- nel mese di aprile 2024: gli arretrati relativi a dicembre 2022, gennaio, febbraio e marzo 2023;
- nel mese di luglio 2024: gli arretrati relativi ad aprile, maggio, giugno e luglio 2023;
- nel mese di ottobre 2024: gli arretrati relativi ai mesi di agosto, settembre e ottobre 2023;
- nel mese di novembre 2024: gli arretrati relativi ai mesi di novembre dicembre 2023.

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/12/2022
Prossime variazioni programmate	1/11/2024 Una tantum
Mensilità	13
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	164,67
Orario di lavoro	38 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Studi professionali (ipotesi di accordo 16 febbraio 2024)
Parti stipulanti	Confprofessioni, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs

Minimi tabellari

A decorrere dal 1° ottobre 2024 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livello	Paga base
Q	2.345,02
1	2.075,19
2	1.807,61
3S	1.676,70
3	1.661,37
4S	1.611,07
4	1.553,35
5	1.445,63

Apprendistato professionalizzante dal 1° ottobre 2011

Livello	Da mese	A mese	Inquadramento economico
Q	1	12	1.641,51
	13	24	1.993,27
	25	36	2.180,87
1	1	12	1.452,63
	13	24	1.763,91
	25	36	1.929,93
2	1	12	1.265,33
	13	24	1.536,47
	25	36	1.681,08
3S	1	12	1.173,69
	13	24	1.425,20
	25	36	1.559,33
3	1	12	1.162,96
	13	24	1.412,16
	25	36	1.545,07
4S	1	12	1.127,75
	13	24	1.369,41
	25	36	1.498,30
4	1	12	1.087,35

Le modifiche agli istituti contrattuali

	13	24	1.320,35
	25	36	1.444,62

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	-
Prossime variazioni programmate	1/5/2025 Una tantum
Mensilità	14
Divisore giornaliero	26
Divisore orario	170
Orario di lavoro	40 h/sett., distribuite su 5 o 6 gg.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ccnl	Vigilanza privata e servizi fiduciari (ipotesi di accordo 30 maggio 2023)
Parti stipulanti	Anivp, Assiv, Univ, Legacoop produzione e servizi, Agci servizi, Confcooperative lavoro e servizi, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

Minimi tabellari – Servizi fiduciari

A decorrere dal 1° ottobre 2024 la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Livelli	Minimi
A	1.813,36
B	1.650,20
C	1.389,14
D	1.160,71
E	1.067,86

Scheda contrattuale	
Scadenza Ccnl	31/6/2026
Prossime variazioni programmate	1/1/2025 Minimi tabellari
Mensilità	14 (13 per i Servizi fiduciari)
Divisore giornaliero	26 Servizi fiduciari: 22 (orari su 5 gg.) 26 (orari su 6 gg.)
Divisore orario	173
Orario di lavoro	40 h/sett.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

I rinnovi contrattuali del mese di ottobre

a cura della Redazione

Ccnl	Agenzie marittime ed aeree (30 luglio 2021)		
Parti stipulanti	Federagenti, Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti		
Data accordo	Verbale di accordo 13 settembre 2024		
<p>In data 13 settembre 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl relativo ai dipendenti dalle agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi.</p> <p>Minimi tabellari Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° settembre 2024, 1° settembre 2025, 1° gennaio 2026 e 1° settembre 2026.</p> <p>Welfare Viene stabilita l'erogazione del <i>welfare</i> pari a 300 euro, complessivi di <i>una tantum</i>, da erogarsi in 2 <i>tranches</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 150 euro dal 1° gennaio 2025; • 150 euro dal 1° gennaio 2026. <p>Permessi formazione professionale Per i permessi riguardanti la formazione professionale, vengono stabilite ulteriori 20 ore nel corso dell'anno per partecipare ai corsi erogati dall'Ente bilaterale nazionale.</p> <p>Permessi lavoratori e lavoratrici vittime di violenza Vengono introdotti permessi retribuiti per i lavoratori e le lavoratrici coinvolti in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.</p> <p>Lavoro agile In tema di lavoro agile, si stabiliscono linee guida su aspetti come la percentuale di attività in presenza e da remoto, la formazione, i rientri minimi in ufficio, e il diritto alla disconnessione.</p>			

Ccnl	Guardie ai fuochi (28 febbraio 2022)		
Parti stipulanti	Angaf, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti-Uil		
Data accordo	Ipotesi di accordo 25 luglio 2024	Decorrenza e scadenza	1° gennaio 2024 31 dicembre 2026

	Verbale di accordo 20 settembre 2024		
<p>In data 25 luglio 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl relativo ai gli addetti ai servizi sostitutivi antincendio all'interno dei porti italiani.</p> <p>Con accordo firmato in data 20 settembre 2024 le parti hanno sciolto la riserva sull'ipotesi di accordo.</p> <p>Minimi tabellari Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° luglio 2024, 1° marzo 2025 e 1° gennaio 2026.</p> <p>Disciplina part-time È prevista la possibilità di assumere con contratto a tempo parziale, nel limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, le figure professionali tecniche e amministrative.</p> <p>Malattia In caso di malattia al lavoratore il lavoratore ha diritto al 100% del salario (minimo conglobato e aumenti periodici di anzianità) per 9 mesi continuativi o complessivi (12 mesi consecutivi in caso di eventi morbosi gravi), più ulteriori 3 mesi al 50%.</p> <p>Assistenza sanitaria integrativa Viene elevato a 194 euro il contributo dovuto dall'azienda a Cassagest per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno un anno.</p>			

Ccnl	Lavanderie tintorie Conflavoro (28 febbraio 2022)		
Parti stipulanti	Conflavoro PMI e Fesica-Confsal		
Data accordo	Verbale di accordo 9 settembre 2024	Decorrenza e scadenza	1° gennaio 2024 31 dicembre 2026
<p>In data 9 settembre 2024 è stato sottoscritto il verbale di accordo nel quale sono stati ridefiniti i minimi retributivi dei dipendenti di lavanderie, puliture a secco, tintorie di abiti e indumenti, smacchiatricie e stirerie in genere relativamente al settore artigiano.</p> <p>Minimi tabellari Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° settembre 2024 e 1° gennaio 2025.</p>			

Ccnl	Metalmeccanica artigianato Conflavoro PMI		
Parti stipulanti	Confcommercio Imprese per l'Italia, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs		
Data accordo	Verbale di accordo integrativo 9 settembre 2024	Decorrenza	1° settembre 2024

Le parti sociali, con accordo del 9 settembre 2024, hanno modificato la disciplina dell'apprendistato professionalizzante e la classificazione del personale per gli addetti al settore metalmeccanico artigiano, con decorrenza 1° settembre 2024.

Disciplina apprendistato

Le qualifiche conseguibili a seguito del rapporto di apprendistato sono quelle previste nei livelli dal 5° al 1°. Viene precisato che rientrano nel 1° livello i lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Per il settore Restauro artistico, l'apprendistato è previsto per i livelli dal 2° al 5° e per il settore Metalmeccanica e installazione impianti per i livelli dal 1° al 6°.

Classificazione del personale

Viene stabilito che nel settore Autoriparazione non possono essere inquadrati i lavoratori del 1° e 3° livello.

Ccnl	Porti (24 gennaio 2021)		
Parti stipulanti	Assoporti, Assiterminal, Assologistica, Fise-Uniport, Filt-Cgil, Fit-Cisl		
Data accordo	Verbale di accordo 8 ottobre 2024	Decorrenza e scadenza	1° gennaio 2024 31 dicembre 2026

In data 8 ottobre 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl relativo ai dipendenti dalle aziende, enti e autorità portuali.

Minimi tabellari

Sono stabiliti aumenti retributivi con decorrenza 1° novembre 2024, 1° dicembre 2025 e 1° dicembre 2026.

Una tantum

È stabilito un importo *una tantum* di 600 euro, uguale per tutti i livelli, suddiviso tra retribuzione e *welfare*, in 3 *tranches*:

- 150 euro come retribuzione e 50 euro come *welfare* a novembre 2024;
- 100 euro come retribuzione e 100 euro come *welfare* a luglio 2025;
- 100 euro come retribuzione e 100 euro come *welfare* a luglio 2026.

Edr contrattuale

A decorrere dal 1° novembre 2024 è corrisposto un Edr contrattuale, ex articolo 15, Ccnl, pari a 50 euro per tutti i livelli, per 13 mensilità e senza incidenza sugli istituti contrattuali.

Disciplina ferie

A decorrere dal 2025 viene introdotto un giorno aggiuntivo di ferie.

Formazione

Viene previsto l'aumento di 2 ore della formazione in ingresso sulla sicurezza sul lavoro.

Anticipo futuro rinnovo (Afr)
 A decorrere dal luglio 2027 è previsto un "anticipo futuro rinnovo" basato sull'indice Ipca del 2027.
 Nell'ipotesi in cui non sarà intervenuto il rinnovo successivo, tale importo aumenterà da gennaio 2028.

Ccnl	Terziario Confcommercio (22 marzo 2024)
Parti stipulanti	Confcommercio Imprese per l'Italia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cis, Uiltucs
Data accordo	Verbale di accordo integrativo 1° ottobre 2024

Le parti sociali, con accordo integrativo 1° ottobre 2024, hanno modificato l'accordo di rinnovo 22 marzo 2024 per la parte relativa alla disciplina dell'apprendistato.

Classificazione del personale – Disciplina apprendistato
 Al solo fine delle assunzioni in apprendistato professionalizzante, le modifiche alla classificazione introdotte dall'accordo 22 marzo 2024 entrano in vigore dal 1° novembre 2024 e fino al 31 ottobre 2024 restano in vigore le figure professionali precedenti.

Seminario di specializzazione di mezza giornata

Novità 2024 nella gestione del rapporto di lavoro nel settore edile

Il seminario analizza le peculiarità del rapporto di lavoro nel settore edile, approfondendo tutti gli aspetti necessari, dall'instaurazione del rapporto alla gestione della cassa edili, per l'amministrazione del personale e la consulenza del lavoro alla luce delle novità 2024.

in diretta web il 24 ottobre >

 **Euroconference**
 Centro Studi Lavoro e Previdenza

Contratto di apprendistato e modifica delle mansioni in corso di svolgimento: fattibilità, procedure e *best practices*

Marco Tuscano – consulente del lavoro, giornalista pubblicitista

Considerate le peculiarità del rapporto di lavoro in apprendistato, caratterizzato dalla causa mista formazione-lavoro, l'eventuale cambio di mansioni durante lo svolgimento del rapporto lavorativo richiede delle apposite riflessioni. A tale scopo, nel corso della presente trattazione, effettuate le dovute premesse, si valuterà la fattibilità del cambio mansione e, una volta consegnata la risposta, si indicheranno le procedure e le best practices da seguire per non cadere in errore.

Premessa

Il contratto di lavoro in apprendistato, di cui agli articoli [41](#) ss., D.Lgs. 81/2015, per sua essenza, è caratterizzato dalla causa mista: formazione e lavoro.

In altri termini, quelli consegnati dalla giurisprudenza, è doveroso ricordare che il suddetto contratto

“con finalità formative, non può essere stipulato al solo scopo di far svolgere durante la durata del contratto, le mansioni tipiche del profilo professionale ... ma deve prevedere al contempo un'attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, la quale costituisce elemento essenziale e indefettibile del contratto entrando a far parte della causa negoziale”¹.

Il datore di lavoro, pertanto, non può esimersi dal formare l'apprendista nel corso del rapporto lavorativo², e questo, ovviamente, correlatamente all'obiettivo da conseguire al termine del periodo di apprendistato, anche alla luce delle notevoli e variegata agevolazioni concesse dal Legislatore a fronte dell'attivazione di questo tipo di rapporto³ (le quali, ovviamente, devono giustificarsi).

¹ Cassazione, n. 5375/2018.

² Preme evidenziare come, d'altro canto, anche l'apprendista abbia il dovere di seguire la formazione resagli disponibile dal datore di lavoro.

³ Il rapporto di apprendistato è foriero di agevolazioni di tipo contributivo, retributivo e normativo.

A questo punto, infatti, è necessario rammentare come l'apprendistato sia attuabile in 3 diverse modalità, nel rispetto delle condizioni singolarmente previste, con i diversi obiettivi di seguito indicati:

- l'apprendistato di I livello, ex [articolo 43](#), D.Lgs. 81/2015, il quale è attuato nell'ottica di raggiungere la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- l'apprendistato professionalizzante, ex [articolo 44](#), D.Lgs. 81/2015, che mira a conseguire la qualificazione professionale;
- l'apprendistato di III livello, ai sensi dell'[articolo 45](#), D.Lgs. 81/2015, che è stipulato con l'obiettivo di conseguire titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori ex [articolo 7](#), D.P.C.M. 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché ai fini dello svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Orbene, data la natura sostanzialmente univoca delle predette tipologie di rapporto formativo, evidenziata da una radice comune racchiusa nell'[articolo 41](#), D.Lgs. 81/2015, al fine di capire la fattibilità di un cambio mansione in apprendistato – obiettivo del presente contributo – è possibile strutturare un singolo ragionamento.

A tale scopo, nel corso della presente trattazione, si utilizzeranno, oltreché naturalmente gli appositi riferimenti normativi, le indicazioni consegnate sul tema dalla prassi amministrativa, dalla contrattazione collettiva e dalla giurisprudenza.

Le fonti normative

Per riflettere circa la possibilità di un cambio mansione durante il rapporto in apprendistato, è utile prendere a riferimento, prioritariamente, le seguenti fonti normative:

- gli articoli 41-[47](#), D.Lgs. 81/2015, così da individuare le caratteristiche intrinseche dei contratti in analisi;
- l'[articolo 2103](#), cod. civ., riferibile alla prestazione di lavoro del lavoratore subordinato e, segnatamente, alle mansioni in quel contesto assegnate;
- il D.Lgs. 104/2022, relativo alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

Più nel dettaglio, gli articoli 41-47, D.Lgs. 81/2015, disciplinano il contratto di apprendistato, nelle sue diverse declinazioni, facendo costantemente riferimento alle qualifiche e "qualificazioni", e non, evidentemente, a una singola mansione. Ed è, infatti, evidente come, all'interno di una singola qualifica, possano coesistere diversi compiti e, appunto, mansioni che convergono insieme nel determinare la prestazione di lavoro; peraltro, risulta chiaro come il complesso di mansioni

assegnato al lavoratore, all'atto pratico, dipenda sempre dalle modalità in cui il datore di lavoro organizza la sua attività lavorativa, nella piena libertà sancita dall'[articolo 41](#), Costituzione⁴.

Proseguendo nell'analisi, l'[articolo 2103](#), cod. civ., dal canto suo, disciplina il cambio mansione nel rapporto di lavoro dipendente, senza evidentemente escludere gli apprendisti. Ivi, più nel dettaglio, per quanto qui d'interesse, si sancisce che:

“Il lavoratore) deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. ...

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. ...

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi”.

Vi è, poi, da considerare quanto sancito in tema di “trasparenza” dal D.Lgs. 104/2022; il predetto riferimento normativo, infatti, impone al datore di lavoro l'obbligo di “comunicare a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente”⁵ le informazioni riguardanti il rapporto di lavoro, ivi compreso, com'è ovvio, l'aspetto fondamentale relativo alle mansioni.



Il combinato disposto dalle norme sopra indicate, in buona sostanza, permette di chiarire che l'apprendista possa essere adibito a più mansioni, purché mirate al raggiungimento dell'obiettivo del contratto in apprendistato, le quali, preferibilmente, debbono essere comunicate nella loro totalità *ex ante*, in sede di sottoscrizione del

⁴ Per un'esemplificazione concreta: il datore di lavoro, nel settore terziario, che assume un commesso addetto alla vendita al pubblico, potrebbe in taluni casi richiedere la gestione della cassa, in altri no.

⁵ Estratto dell'articolo 3, D.Lgs. 104/2022.

contratto individuale; resta, poi, ferma l'astratta possibilità di una variazione delle mansioni, in ossequio, ancora una volta, al percorso di apprendistato, e comunque nel rispetto delle procedure sancite dall'[articolo 2103](#), cod. civ..

La prassi amministrativa

Mediante il Manuale operativo dal titolo *"Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 art. 43"*, il Ministero del lavoro offre una serie di preziosi chiarimenti in merito all'eventualità di un cambio mansione durante il periodo di apprendistato (in particolare di I livello).

Nel dettaglio, in quella sede si chiarisce che:

– *"Al fine di compilare le sezioni ... del PFI, l'istituzione formativa avrà l'esigenza di coordinarsi con il datore di lavoro per: verificare quali attività/mansioni l'apprendista svolgerà nell'esercizio dell'apprendistato e la corrispondenza con le competenze da conseguire"*; e

– *"La qualifica professionale (ISTAT) è determinata dal complesso delle mansioni che vengono espletate dal lavoratore e deve essere direttamente correlabile al titolo che costituisce la finalità del contratto di apprendistato di primo livello"*.

In altri termini, le indicazioni fornite dalla prassi menzionata evidenziano la possibilità di assegnare un complesso di mansioni all'apprendista di I livello, purché le stesse permettano di conseguire con coerenza l'obiettivo dell'apprendistato, ossia, in poche parole, il titolo scolastico.

Tale concetto, benché esplicitamente riferito al contratto lavorativo ex [articolo 43](#), D.Lgs 81/2015, pare senza dubbio alcuno traslabile alle ulteriori tipologie di apprendistato: indiscutibilmente, all'apprendistato di III livello, per molti aspetti fortemente aderente all'apprendistato di I livello⁶, e invero anche all'apprendistato professionalizzante, il cui obiettivo è l'ottenimento di una qualifica professionale e non lo svolgimento di una singola mansione.



Pertanto, che l'obiettivo dell'apprendistato sia un titolo di studio o una qualifica, l'apprendista risulta poter essere assoggettato a una serie di mansioni differenti e, conseguentemente, anche a una variazione della mansione principale, a condizione che l'assegnazione si dimostri coerente e non in contrasto con il percorso formativo predeterminato; elemento questo inderogabile ai fini della genuinità del rapporto, improntato alla crescita e al raggiungimento dell'obiettivo formativo.

⁶ Tra i molti aspetti, si veda l'articolo 41, comma 3, D.Lgs. 81/2015.

La giurisprudenza

La sentenza n. 15055/2010 della Corte di Cassazione fa riferimento, *expressis verbis*, alla possibilità che l'apprendista sia assegnatario di più mansioni. In particolare, la sentenza richiamata si esprime sulla possibilità di godere per un ulteriore anno, così come disciplinato dall'[articolo 21](#), comma 6, L. 56/1987, delle agevolazioni contributive previste nel corso dell'apprendistato, a fronte di un cambio di mansioni.

Nell'occasione, con riferimento alla legge surrichiamata, gli Ermellini chiarirono che:

"Il testuale riferimento alla "trasformazione" del rapporto implica una continuità tra iniziale apprendistato e successivo rapporto a tempo indeterminato, continuità che è assicurata proprio dall'utilizzo, nella qualifica appropriata, della formazione ricevuta dal lavoratore come apprendista. E' questo "buon esito" dell'apprendistato, traslato nell'ordinario rapporto a tempo indeterminato, a giustificare che il beneficio contributivo si protragga per un ulteriore anno, laddove il beneficio stesso sarebbe senza causa se il lavoratore, completato con esito favorevole l'apprendistato in riferimento a determinate mansioni, fosse assegnatario di mansioni diverse, non riferibili alla formazione ricevuta durante l'apprendistato, trattandosi in tale evenienza della costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, che seguirebbe quello di apprendistato solo in termini temporali, e non già della "trasformazione" di quest'ultimo".

In altri termini, la Suprema Corte sancisce l'impossibilità di beneficiare delle agevolazioni di cui all'articolo 21, comma 6, L. 56/1987, allorquando le mansioni espletate dal lavoratore, in seguito alla trasformazione (*rectius*, conferma) del rapporto lavorativo non fossero coerenti con la qualifica conseguita in apprendistato. Il giudizio, pertanto, poggia le sue fondamenta non tanto su un'eventuale variazione di mansione *stricto sensu* (evidentemente possibile), bensì sulla circostanza che il cambio di mansioni fuoriesca dai binari tracciati *ex ante* dal contratto di apprendistato, il quale, come detto, mira a una predeterminata qualifica o qualificazione.

La contrattazione collettiva: esempi pratici

La contrattazione collettiva, come di consueto, assume un ruolo fondamentale nella gestione dei contratti in apprendistato. In quella sede, infatti, sono consegnati i vari profili formativi concretizzabili, le molteplici delimitazioni concernenti tale tipologia di rapporto, ma anche gli aspetti temporali relativi alla sua concretizzazione.

Per quanto sopra, in tema di mansioni e, soprattutto, di variazione delle stesse durante il periodo formativo, al fine di una migliore comprensione, giova ricorrere all'analisi empirica di alcuni contratti collettivi.

A tale scopo, di seguito si prendono a riferimento il Ccnl Terziario, distribuzione e servizi⁷, e il Ccnl Gomma e plastica industria, quest'ultimo valido per i dipendenti delle aziende iscritte alle seguenti Associazioni: Federazione Gomma Plastica e Airp – Associazione italiana ricostruttori pneumatici⁸. Relativamente alle qualifiche che possono essere oggetto di apprendistato professionalizzante, il Ccnl Terziario, distribuzione e servizi chiarisce che

“L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso ... per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello”⁹

e di ulteriori figure ivi individuate. All'allegato 1 al Ccnl vengono poi indicati, più specificatamente, i profili formativi “apprendistabili”.

A titolo esemplificativo, per quanto concerne i “servizi generali”, tra i tanti, s'individua il profilo dell’“addetto amministrativo” e, all'interno di questo, è ulteriormente identificata, fra le molte altre, la qualifica del “Contabile/impiegato amministrativo”.

Orbene, tale qualifica risulta indubbiamente poter essere svolta in diverse modalità, e quindi mediante l'assegnazione di diverse mansioni, correlatamente al sistema organizzativo predisposto, in libertà¹⁰, dal datore di lavoro, *rectius* imprenditore (utilizzando le diciture dettate dal codice civile). Si noti come nella classificazione del Ccnl, all'articolo 113, terzo livello, n. 14, si stabilisce che la suddetta figura attiene al:

“personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi”.

Ebbene, pare ovvio che, nel corso del periodo di apprendistato, ben potrebbe rendersi necessario variare le mansioni specificamente richieste al lavoratore, tanto in relazione a eventuali cambi di *software*, ad esempio, oppure per via di eventuali esternalizzazioni o, viceversa, internalizzazioni;

⁷ Il Ccnl è sottoscritto tra Confederazione generale italiana del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle PMI, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilucs-Uil.

⁸ Il Ccnl è sottoscritto tra Federazione gomma plastica, Confederazione generale dell'industria italiana, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

⁹ Estratto dell'articolo 62 del Ccnl richiamato.

¹⁰ Articolo 41, Costituzione.

scelte queste indubbiamente possibili, ma soprattutto lecite, per perseguire la miglior efficienza dell'organizzazione. In questi casi, all'apprendista "contabile/impiegato amministrativo" potrebbero essere, dunque, variate le mansioni, senza tuttavia variare la destinazione finale del percorso in apprendistato.

Voltando parzialmente pagina, per un'ulteriore esemplificazione, il Ccnl Gomma e plastica industria, dal canto suo, si spinge financo a dichiarare che:

"Per esigenze organizzative e/o produttive, e con il consenso dell'apprendista, nel corso del rapporto di apprendistato professionalizzante o di mestiere il piano formativo individuale potrà essere modificato, anche al fine di pervenire a una diversa qualificazione professionale".

Quanto sopra, evidentemente, manifesta la possibilità di attuare, nel corso dell'apprendistato, un cambio di mansioni, ovviamente nel rispetto della costruzione (o modificazione) di un piano formativo volto a informare il lavoratore, oltreché nel rispetto delle previsioni di legge.

Best practices e procedure

Considerate le particolarità insite nella gestione del rapporto di lavoro in apprendistato, e tenuto conto di tutte le fonti sopra illustrate, è possibile individuare alcune *best practices* e procedure al fine di gestire correttamente l'assegnazione a diverse mansioni, ovvero il cambio mansione, dell'apprendista.

Come primo aspetto, quale che sia la tipologia di apprendistato in attivazione, in sede di contrattazione individuale dovrà essere inserito, laddove già conosciuto, l'intero novero delle mansioni a cui sarà adibito il lavoratore, esplicitando nel piano formativo di cui all'[articolo 42](#), comma 1, D.Lgs. 81/2015, l'impatto e la correlazione delle diverse mansioni sul percorso formativo e di crescita.

In merito a questo aspetto, si presti attenzione, in particolare, a quanto specificatamente definito, per l'apprendistato di I e III livello, con il D.M. 12 ottobre 2015, laddove si prevede che:

– *"Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per attività di ricerca, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con il progetto di ricerca e le mansioni assegnate all'apprendista"*¹¹;

– *"La durata effettiva del contratto di apprendistato nonché la determinazione della formazione interna ed esterna sono definiti nell'ambito del piano formativo individuale di cui all'art. 4, in rapporto alla durata ordinamentale prevista per la qualificazione da conseguire e tenendo anche conto delle*

¹¹ Articolo 5, comma 10, D.M. 12 ottobre 2015.

*competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale*¹².

Tenuto conto delle modalità di predisposizione del piano formativo individuale, che per espressa previsione, in questi casi, è *“redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro”*¹³, le mansioni assegnate *ab origine* all'apprendista di I e III livello dovranno essere concordate e valutate *ex ante* tanto dall'attore datoriale quanto dall'istituto scolastico, per garantire la coerenza dell'apprendistato, in questo caso legato a doppio filo con il percorso di studi.

Voltando pagina, allorquando si rendesse necessaria una variazione in corso d'opera delle mansioni assegnate al lavoratore, ipotesi questa invero non remota, attesa la possibilità per il datore di lavoro di modificare la sua organizzazione produttiva e lavorativa, si rendono necessarie diverse e apposite riflessioni.

Considerato che l'apprendista potrebbe essere assegnatario di ulteriori e nuove mansioni, le stesse dovranno, *in primis*, essere coerenti con il percorso e la destinazione dell'apprendistato, *in secundis*, essere assegnate nel rispetto delle fonti in precedenza viste.

In merito al primo punto, considerata la natura formativa del percorso in apprendistato, che per sua essenza prevede un'ascesa verso competenze maggiori, la variazione delle mansioni risulta possibile in orizzontale oppure verso l'alto; in quest'ultimo caso, però, non si potrà oltrepassare il limite invalicabile della qualifica da raggiungere al termine del percorso, poiché tale ipotesi non implicherebbe, unicamente, una maggiorazione della retribuzione, ex [articolo 2103](#), cod. civ., ma potrebbe legittimare un disconoscimento del contratto di apprendistato, a quel punto astrattamente ingiustificato, con tutto ciò che ne consegue.

In merito al secondo punto, la variazione delle mansioni, nel rispetto dell'articolo 2103, cod. civ., richiederebbe quantomeno il rispetto dei seguenti *step*:

- che le nuove mansioni siano appartenenti allo stesso livello di quelle espletate in quel frangente del periodo di apprendistato e che sia comunque rispettata la categoria legale di inquadramento;
- che il mutamento di mansioni sia comunicato per iscritto al lavoratore;
- che la variazione della mansione sia accompagnata da un'integrazione ed effettuazione del percorso formativo, anche mediante l'aggiornamento del piano formativo, in coerenza con le nuove assegnazioni; se, infatti, normalmente il *“mancato adempimento (di quanto detto, ndA) non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni”*, in caso di apprendistato la mancata strutturazione ed effettuazione di una consona formazione potrebbe causare il disconoscimento del rapporto agevolato.

¹² Articolo 2, comma 3, D.M. 12 ottobre 2015.

¹³ Articolo 5, comma 3, D.M. 12 ottobre 2015.

D'altro canto, non si ravvisa, invece, la possibilità di una revisione verso il basso in via definitiva delle mansioni assegnate all'apprendista, attesa la natura del rapporto.

Si presti attenzione al fatto che, per quanto concerne i contratti di apprendistato di I e III livello, la procedura di variazione della mansione risulta indubbiamente più articolata; difatti, se risulta comunque possibile un aggiornamento delle mansioni, considerato che *“Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso”*¹⁴, tale variazione dovrà comunque essere oggetto di valutazione tra la figura datoriale e l'istituzione formativa, la quale, come visto, mantiene un alto grado d'influenza nell'espletamento del rapporto¹⁵.



In conclusione, la variazione delle mansioni risulta possibile anche nei rapporti di apprendistato, ma in tali ipotesi le attenzioni da riporre dovranno essere maggiori: infatti, oltre a doversi considerare le classiche fonti normative, e le correlate procedure, atte a permettere le diverse assegnazioni, in parallelo si dovrà valutare la coerenza del percorso, oltretutto predisporre, tanto sul piano documentale quanto su quello operativo, la nuova formazione resasi necessaria.

Special Event di mezza giornata

Come cambiare il contratto collettivo

Il Laboratorio intende analizzare, da un punto di vista operativo, la modifica del contratto collettivo, sia come scelta volontaria del datore di lavoro, sia come effetto di operazioni straordinarie o modifiche organizzative.

in diretta web il 21 ottobre >

 Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

¹⁴ Articolo 5, comma 4, D.M. 12 ottobre 2015.

¹⁵ Per meglio comprendere la natura di queste tipologie di apprendistato, si tengano in considerazione le parole del Ccnl Metalmeccanica industria, che testualmente parla *“del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista”*, all'articolo 1, parte *“Disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore”*.

La corretta gestione del diritto di precedenza nel contratto a termine

Francesca Zucconi – consulente del lavoro

Quando si parla di diritto di precedenza, il rimando immediato è al contratto a tempo determinato, anche se il medesimo diritto si può rinvenire in altri istituti individuati dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

La corretta gestione del diritto di precedenza, inoltre, impatta a tal punto da essere tra gli elementi da rispettare in caso di applicazione di determinate agevolazioni, secondo quanto disposto dall'[articolo 31](#), D.Lgs. 150/2015.

In questo contributo si andrà ad analizzare la specificità del diritto di precedenza nel contratto a termine, soprattutto con riferimento alle attività informative a cui è tenuto il datore di lavoro e alle modalità che deve attuare il lavoratore per esplicitare tale diritto.

Excursus sul contratto a tempo determinato

Il contratto a tempo determinato ha subito nel tempo varie evoluzioni e interventi normativi, da ultimo il D.L. 48/2023 convertito in L. 85/2023.

Senza entrare nel merito di tutta la disciplina del contratto a tempo determinato, è bene precisare che tale tipologia permette di apporre un termine al contratto, senza esplicitare alcuna motivazione, entro una durata totale di 12 mesi.

Tale termine può essere superato, senza eccedere i 24 mesi, solo al verificarsi di queste causali:

- casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle Rsa/Rsu, come inteso dall'[articolo 51](#), D.Lgs. 81/2015;
- in assenza di disposizioni dei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti nel contratto individuale;
- per esigenze sostitutive di altro personale assente con diritto alla conservazione del posto.

All'interno della durata massima del contratto a tempo determinato sono ammesse fino a 4 proroghe.

Tale normativa non trova esplicita applicazione in caso di contratti a tempo determinato per attività stagionali, i quali vantano una normativa derogatoria.

Origine del diritto di precedenza

Se il contratto a tempo determinato è stato oggetto di modifiche, un elemento, invece, costante è il diritto di precedenza, il quale trae la sua origine dal D.Lgs. 81/2015, che all'[articolo 24](#), comma 1, specifica che:

“salvo diversa previsione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell’esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato nella stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei contratti a termine”.

Trascorso un anno dalla cessazione del rapporto di lavoro, il diritto di precedenza si estingue. Appare immediatamente evidente come anche la fonte contrattuale giochi un ruolo fondamentale nella disciplina del diritto di precedenza; contrattazione collettiva che secondo la definizione dell'[articolo 51](#), D.Lgs. 81/2015 può essere di livello nazionale o territoriale legata alle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il diritto di precedenza nelle attività stagionali

Le attività stagionali sono quelle individuate dal D.P.R. 1525/1963 e definite tali dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, e [nota INL n. 413/2021](#), caratterizzate per loro natura intrinseca da una ciclicità soggetta a fasi di attività, seguita da periodi d'inattività.

Tale stagionalità ha definito uno speciale assetto riguardante l'impianto normativo legato al contratto a tempo determinato, tra cui anche il diritto di precedenza.

Il riferimento normativo rimane sempre l'articolo 24, D.Lgs. 81/2015, ma comma 3.



Fermo restando il periodo di 12 mesi entro il quale può essere effettuata una nuova assunzione, che può determinare l'insorgenza del diritto, nel caso del contratto a tempo determinato per attività stagionali, il lavoratore deve manifestare esplicitamente e per iscritto tale volontà in un arco temporale minore, pari, infatti, a 3 mesi dalla cessazione del contratto.

Non viene richiesta una durata minima del contratto, che ricordiamo essere, invece, di 6 mesi in tutti gli altri casi di applicazione del contratto a tempo determinato.

Rimane confermato il tempo di 12 mesi oltre il quale il diritto si estingue.

Nel caso delle attività stagionali, l'ulteriore differenza è che il diritto di precedenza vale tanto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato quanto per le assunzioni effettuate nelle medesime attività stagionali precedentemente già esercitate.

La materializzazione del diritto

Affinché il diritto di precedenza possa essere esercitato dal lavoratore, vi devono essere alcuni presupposti.



Traendo indicazioni dall'[articolo 24](#), D.Lgs. 81/2015, sopra richiamato, il diritto di precedenza si concretizza al verificarsi dei seguenti presupposti:

- lavoratore che abbia avuto con il medesimo datore di lavoro uno (o più) contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi, al termine dei quali è cessato;
- in questo caso, insorge il diritto di precedenza nelle future assunzioni (che devono effettuarsi entro i successivi 12 mesi), purché siano per le stesse mansioni;
- entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del contratto, o 3 nel caso di stagionali, il lavoratore deve manifestare per iscritto la volontà di precedenza.

L'aspetto riguardante le mansioni è di non poco conto, in quanto dev'essere letto in combinato all'[articolo 2103](#), cod. civ., il quale determina un ampliamento in senso orizzontale della definizione, andando a ricomprendere l'ambito riguardante lo stesso livello all'interno della categoria legale di riferimento. Seppur vi sia tale estensione, il paletto rimane sempre fermo nelle mansioni già espletate, precludendo, quindi, il diritto nel caso di assunzione per mansioni seppur rientranti nello stesso livello e categoria legale di riferimento, non precedentemente espletate.

L'elemento contrattuale dal quale può trarre origine il diritto di precedenza è il tempo determinato, inteso come unico contratto superiore a 6 mesi, diminuiti a 3 nel caso delle attività stagionali, o per il susseguirsi di più contratti la cui sommatoria delle proroghe è pari al limite di cui sopra.

Questa specificità impone che non siano considerate altre tipologie contrattuali, quali precedenti esperienze presso il medesimo datore di lavoro con contratto a tempo indeterminato o in apprendistato conclusi *ante* tempo, né periodi esercitati in somministrazione o con altre formule, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, intermittente, prestazioni accessorie o collaborazioni a vario titolo.

Nel conteggio della durata contrattuale, utile a perfezionare il requisito, vanno conteggiati anche i periodi di sospensione del lavoro, quali a titolo d'esempio malattia, infortunio e cassa integrazione, intervenuti all'interno del contratto a termine. Stessa sorte anche per i periodi di congedo di maternità usufruiti ai sensi del D.Lgs. 151/2001, come espressamente previsto dall'articolo 24, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

In realtà, il congedo di maternità porta con sé un'apertura: viene riconosciuto il diritto di precedenza in relazione a mansioni precedentemente espletate, anche in caso di un altro contratto a tempo determinato nell'arco dei 12 mesi successivi.

Raffronto tra il diritto di precedenza nel tempo determinato, rispetto alle attività stagionali

	Tempo determinato	Tempo determinato per attività stagionali
Durata contratto per esercitare il diritto di precedenza	Almeno 6 mesi	Non necessaria una durata minima
Periodo entro il quale esercitare il diritto di precedenza	6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro	3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro
Estinzione del diritto	12 mesi	12 mesi

Obblighi del datore di lavoro e sanzioni applicabili

Il datore di lavoro ha l'obbligo d'informare il lavoratore del diritto di precedenza, apponendo tale clausola all'interno del contratto di assunzione.

Tale espressione può avvenire:

- in modo esplicito, riportando all'interno del contratto il contenuto dell'[articolo 24](#), D.Lgs. 81/2015;
- richiamando in modo asettico il solo riferimento dell'articolo 24, D.Lgs. 81/2015.

Appare lecito domandarsi in quale conseguenza potrebbe incappare il datore di lavoro che non riporta tale clausola all'interno del contratto di assunzione.



Il mancato inserimento della clausola riferita al diritto di precedenza, all'interno del contratto individuale di lavoro, non impatta direttamente e automaticamente sul rapporto di lavoro, rendendolo nullo, in quanto il diritto, in ogni caso, permane in virtù del dettato normativo.

È allo stesso tempo vero che non esiste una sanzione direttamente applicabile, per tale motivo si potrebbe attenzionare la possibilità da parte degli ispettori del lavoro di comminare, in caso d'ispezione, quanto previsto dall'[articolo 14](#), D.Lgs. 124/2004, il c.d. potere di disposizione, applicabile ogni qualvolta sussistano delle violazioni che non sono già coperte da sanzioni di natura amministrativa o penale.

Tale potere prevede un termine perentorio per adempiere e, in caso contrario, l'applicazione di una sanzione, finalizzata a far rispettare quanto previsto dalla normativa, da un minimo di 500 euro a un massimo di 3.000 euro.

La mancata informazione della clausola all'interno del contratto può sfociare nella richiesta di risarcimento del danno ex [articolo 1218](#), cod. civ., ma non alla costituzione forzata di un nuovo rapporto di lavoro.

Sul punto, si cita la [sentenza n. 9444/2024](#) della Corte di Cassazione.

Il fatto trattato dalla pronuncia in esame parte dall'omissione da parte del datore di lavoro della clausola scritta all'interno del contratto individuale con un lavoratore stagionale, riferita al diritto di precedenza.

Per la Corte di Cassazione, quindi, l'obbligo informativo è strumentale alla tutela del diritto del lavoratore, in quanto:

"l'inadempimento alla prescrizione formale imposta al datore di lavoro è, infatti, idonea a pregiudicare lo stesso esercizio del diritto di precedenza da parte del lavoratore, laddove il datore proceda comunque a nuove assunzioni; con la conseguenza che, sul piano civilistico del rapporto di lavoro il datore convenuto in giudizio perché inadempiente alla prescrizione formale non potrà opporre il difetto di manifestazione di volontà del lavoratore e, se ha proceduto all'assunzione di altri lavoratori, sarà comunque tenuto al risarcimento del danno ai sensi dell'art. 1218 c.c., così come in ogni altro caso di assunzione di soggetti diversi in violazione del diritto di precedenza (cfr. Cass. n. 12505 del 2003; Cass. n. 11737 del 2010)".

Diritto al risarcimento del danno, la cui determinazione è rimessa al giudice di merito, tenendo conto della retribuzione che sarebbe stata corrisposta qualora fosse stato rispettato il diritto di precedenza, ferma restando la possibilità da parte del datore di lavoro di provare eventuali fatti riduttivi del diritto al risarcimento.

Estendendo il ragionamento a un ambito più ampio, giova ricordare che l'osservanza del diritto di precedenza è uno degli elementi da considerare in caso di utilizzo di benefici economici e contributivi in caso di assunzioni agevolate, come previsto dall'[articolo 31](#), comma 1, lettera b), D.Lgs. 150/2015, pertanto, in caso d'inosservanza, anche le eventuali agevolazioni usufruite potranno essere oggetto di recupero.

Manifestazione del diritto da parte del lavoratore

Tale diritto, seppur come sopra evidenziato esista indipendentemente dall'indicazione esplicita all'interno del contratto, per essere manifestato necessita di un'attivazione da parte del lavoratore. Pertanto, in modo proattivo, il lavoratore deve materialmente esercitare per iscritto tale volontà, rendendola nota al datore di lavoro interessato.

Questo, proprio perché il diritto scatta nel momento in cui viene manifestato, fermo restando il tempo entro il quale il lavoratore può esercitare tale diritto, ossia 6 mesi dalla data di cessazione nel

caso di un contratto a tempo determinato "ordinario", che si riduce a 3 nel caso di contratti stagionali.

L'unico limite, pertanto, è di tipo temporale, senza limitazioni geografiche rispetto alle assunzioni, a meno che non sia espressamente pattuita a livello individuale o collettivo.

Interessante la posizione espressa dalla Corte di Cassazione con [sentenza n. 19348/2024](#), la quale è andata a interpretare un passaggio dell'[articolo 5](#), D.Lgs. 368/2001, ora abrogato.

Nello specifico, ha stabilito che il diritto di precedenza nei contratti a tempo determinato, che scatta nel momento in cui, per le stesse mansioni, un lavoratore ha superato la soglia dei 6 mesi, può essere fatto valere, per iscritto, anche in costanza di contratto in essere, senza attendere, per la manifestazione della volontà, l'estinzione del contratto.

Questo perché il Legislatore ha previsto un termine finale, pari a 6 mesi dalla cessazione del contratto, ma non un termine iniziale.

Seppur tale decisione si riferisca a una disposizione normativa abrogata, si ritiene replicabile anche all'[articolo 24](#), D.Lgs. 81/2015, che ne ricalca le vesti.

Nuove assunzioni che generano diritto di precedenza

Il diritto di precedenza può essere fatto valere rispetto a una nuova assunzione, per medesime mansioni svolte, con contratto a tempo indeterminato.

Tale nuova posizione può essere proposta anche a tempo parziale, rispettando quanto meno il minimo delle ore settimanali, se indicate nel Ccnl applicato.

Richiamando l'[interpello Mlps n. 8/2007](#), qualora ricorrano le condizioni ivi previste, la nuova assunzione può avvenire anche con contratto di apprendistato professionalizzante, ferma restando l'ulteriore considerazione che, dato che nel contratto a carattere formativo uno degli elementi da rispettare è anche l'età anagrafica del soggetto, qualora questa sia superiore a 29 anni, per procedere con l'assunzione deve sussistere l'ulteriore condizione della titolarità di un trattamento di disoccupazione, secondo la previsione dell'[articolo 47](#), comma 4, D.Lgs. 81/2015.

Il richiamo a tale possibilità dev'essere inteso nell'ottica che il contratto di apprendistato è, per sua origine, un contratto a tempo indeterminato, anche se a carattere formativo, ai sensi dell'[articolo 41](#), D.Lgs. 81/2015.

Non rileva, invece, il momento della successiva fase in cui, al termine del periodo di formazione, il contratto prosegue naturalmente, in quanto tale circostanza non determina una nuova assunzione. Considerando la *ratio* della norma, relativa al diritto di precedenza, volta alla stabilizzazione contrattuale, pare impraticabile la via del contratto di lavoro intermittente, seppur a tempo indeterminato, dato che la peculiarità di tale tipologia contrattuale è la saltuarietà nella prestazione lavorativa determinata appunto dalla chiamata del datore di lavoro.

Elemento che genera una riflessione aggiuntiva è se la trasformazione di un contratto da tempo determinato a indeterminato possa essere scintilla per l'attivazione del diritto di precedenza.

La norma parla di assunzione, che, per sua etimologia, non può essere associata a trasformazione di un contratto già in essere. Sul punto, il Tribunale di Lodi si è espresso con sentenza n. 44/2020, evidenziando come la trasformazione non comporta un'assunzione a tempo indeterminato, precisando, altresì, che:

"la ratio del diritto di precedenza è quella di favorire la loro assunzione rispetto a quella di lavoratori che non siano o non siano stati inseriti nell'impresa; per coloro invece che già lavoravano con contratto a tempo determinato ... la trasformazione del rapporto non costituisce assunzione perché non si verifica l'inserimento di un nuovo lavoratore".

Sempre in tal senso, è possibile affermare che la norma legata al diritto di precedenza debba essere letta in modo puntuale e non estensivo, poiché limitante della sfera di libertà del datore di lavoro, come peraltro specificato dalla sentenza n. 200/2021 del Tribunale di Milano, riprendendo il concetto costituzionale dell'articolo 41.

Attività del datore di lavoro in caso di manifestazione del diritto di precedenza

Nel momento in cui, attivamente, il lavoratore esprime la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, il datore di lavoro deve tenere in considerazione tale espressione al verificarsi delle condizioni, ossia una nuova assunzione a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, per le medesime mansioni.

A questo punto, si potrebbero verificare alcune situazioni degne di riflessione.

Il primo caso potrebbe essere raffigurato dall'eventuale rinuncia, da parte del lavoratore che ha esercitato il diritto, di una posizione lavorativa avente tutti i crismi normativi raffigurabili nel diritto di precedenza. In questo caso, se è vero che il lavoratore rinuncia all'assunzione, è anche vero che non libera il datore di lavoro a future comunicazioni di altre occasioni lavorative analoghe, nel rispetto delle tempistiche.

Similmente, la rinuncia del diritto di precedenza rientra nei diritti disponibili del lavoratore, il quale può rinunciarvi:

- attraverso una dichiarazione unilaterale nella quale esplicita l'intenzione di non avvalersi di tale diritto;
- attraverso un accordo con il datore di lavoro, meglio se in sede protetta, avallato dal riconoscimento di un *quantum* economico a fronte della rinuncia.

Altro elemento da considerare nell'ottica di attuazione del diritto di precedenza è la casistica in cui vi siano più soggetti che abbiano esercitato il diritto e, di conseguenza, il datore di lavoro debba scegliere.



Dato che non vi sono indicazioni normative specifiche, e in carenza di criteri puntuali previsti dalla contrattazione collettiva, si può ipotizzare di utilizzarne uno di tipo oggettivo legato all'anzianità aziendale, criterio attratto dalle imprese che attivano contratti di carattere stagionale, le quali possono essere costrette a non riuscire a garantire rioccupazione a tutti i lavoratori impiegati nella stagione precedente, a causa di diminuzione dell'attività lavorativa.

Considerazioni finali

La *ratio* della norma appare chiara: stabilizzare rapporti di lavoro precedentemente intercorsi tra le parti, qualora si verifichi l'esigenza di un'assunzione a tempo indeterminato.

A parere di chi scrive, però, tale norma appare rigida nell'applicazione e limitativa della libertà imprenditoriale, la quale dovrebbe estendersi anche nella scelta del personale con il quale collaborare all'interno della propria azienda.

Seppur la norma si riferisca ad assunzioni a tempo indeterminato a pari mansioni, non vengono tenuti in considerazione l'andamento dell'attività svolta dal lavoratore stesso e le fluttuazioni che possono intervenire nel corso del tempo.

Quindi, se da un lato è assolutamente auspicabile individuare strumenti che possano garantire la stabilizzazione dei contratti, sarebbe forse più flessibile e moderno poter anche effettuare una valutazione del precedente rapporto di lavoro, magari attraverso una misurazione puntuale di obiettivi, in modo da non imbrigliare il datore di lavoro.

Seminario di specializzazione di mezza giornata

Gestione del rapporto di lavoro nel settore agricolo

Il seminario analizza le peculiarità del rapporto di lavoro nell'agricoltura, approfondendo i profili operativi necessari per la consulenza del lavoro e l'amministrazione del personale nel settore alla luce delle novità 2024.

in diretta web il 23 ottobre >

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Da tempo pieno a *part-time*: quando la trasformazione è un diritto

Salvatore Luca Lucarelli – consulente del lavoro

Nel corso del rapporto di lavoro possono emergere cambiamenti nelle esigenze e necessità delle parti, che incidono sulle modalità di effettuazione della prestazione lavorativa e, in particolare, per il prestatore di lavoro, al quale in determinate ipotesi è attribuito il diritto, o la priorità, alla riduzione dell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro quale fattore centrale nel rapporto lavorativo

Le dinamiche che possono presentarsi nel corso del rapporto di lavoro, in relazione all'orario, alla durata e alla collocazione della prestazione costituiscono variabili fondamentali sia nell'ottica datoriale, in quanto connesse all'effettiva organizzazione dell'attività, sia del lavoratore dipendente, in quanto legate sia all'aspetto retributivo sia alle questioni inerenti alla propria integrità morale e fisica.

In tale perimetro – delimitato anche dall'[articolo 36](#), Costituzione, il quale dispone che “*il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ... del suo lavoro*” e che “*la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge*” e sancendo il “*diritto al riposo settimanale e a ferie annuali*” – emerge un'attenzione particolare del Legislatore e della contrattazione alle vicende modificative del regime orario del rapporto di lavoro. Come noto, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.



In relazione alle possibilità per il datore di lavoro di modificare l'orario contrattuale, è cristallizzato, all'[articolo 8](#), comma 1, D.Lgs. 81/2015, il principio per il quale il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Risulta ovviamente ammessa, con accordo delle parti risultante da atto scritto, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

La norma prevede, inoltre, un diritto di precedenza per il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, nelle assunzioni con contratto a tempo pieno, per l'espletamento

delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, inoltre, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale

Su accordo tra le parti, risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto *part-time*, risultando esclusa una modifica unilaterale da parte del datore e infondata la pretesa del lavoratore di convertire unilateralmente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale¹.

Infatti, il dipendente non può sindacare le prerogative datoriali in ordine alla sussistenza di esigenze compatibili con prestazioni rese a tempo parziale, mentre risulta emergente in capo allo stesso la possibilità di un risarcimento nell'ipotesi d'inosservanza delle previsioni collettive che regolano le modalità di concessione del *part-time*².

Inoltre, come da previsioni ex [articolo 8](#), commi 4 e 5, D.Lgs. 81/2015, è riconosciuta la priorità per la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il prestatore:

- con coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto, figli o genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti;
- che assiste una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con necessità di sostegno elevato o molto elevato ai sensi dell'[articolo 3](#), comma 3, L. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale d'inabilità pari al 100% con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita;
- con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente con disabilità³.

Il lavoratore richiedente la trasformazione del regime orario non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e, qualunque misura adottata in contrasto, è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

La violazione delle disposizioni sopra illustrate, se rilevata nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, di cui all'[articolo 46-bis](#), D.Lgs. 198/2006, o di analoghe

¹ Risposta a interpellato n. 659/2005 del Ministero del lavoro.

² Cassazione, n. 9769/2011.

³ Disabilità ai sensi dell'articolo 3, L. 104/1992.

certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Oltre alle ipotesi di priorità sopra indicate, vi sono particolari casistiche per le quali la normativa conferisce al lavoratore il diritto alla trasformazione, e nello specifico:

- ex [articolo 8](#), comma 3, D.Lgs. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Asl territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V, D.Lgs. 151/2011, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%, ex articolo 8, comma 7, D.Lgs. 81/2015. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta;
- hanno diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a *part-time*, se esistono posti disponibili in organico, le lavoratrici dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ex articoli [24](#), comma 6, e [26](#), D.Lgs. 80/2015, e [articolo 43](#), comma 2, D.Lgs. 148/2015. Il rapporto a tempo parziale dev'essere nuovamente trasformato a tempo pieno a richiesta della lavoratrice.

Le previsioni collettive

I contratti collettivi sono soliti regolamentare le ipotesi in cui vi è priorità o diritto alla trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale, stabilendo tale possibilità spesso in rapporto al totale della forza lavoro presente in azienda.

Ccnl Terziario

Il Ccnl Terziario, distribuzione e servizi (codice Cnel H011) prevede che, per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le aziende accolgano, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore lavoratore dipendente a tempo indeterminato.

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti, tale riduzione dell'orario non dovrà interessare più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglie le richieste in funzione della fungibilità

dei lavoratori interessati e in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande. La richiesta di passaggio a *part-time* dev'essere presentata con un preavviso di 60 giorni, con indicazione del periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e trova decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

Ccnl Alimentari industria

Il Ccnl Alimentari industria (codice CNEL E012) prevede che, compatibilmente con le esigenze delle parti, qualora sia richiesta la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, questa dev'essere concessa – nei limiti dell'8% del personale in forza a tempo pieno – nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di *handicap* o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 7 anni;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di II grado, del diploma universitario o di laurea; necessità di accudire i figli al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino ai 3 anni di vita del bambino.

Ccnl Metalmeccanica industria

Il Ccnl Metalmeccanica industria (codice CNEL C011) prevede che l'azienda, fino al limite del 3% del personale in forza a tempo pieno (4% nelle aziende con più di 100 dipendenti), con arrotondamento all'unità superiore, deve valutare positivamente la richiesta di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senz'alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di *handicap*;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei 13 anni (se la percentuale massima per tale ipotesi risulta raggiunta, eventuali richieste di assistenza di figli entro i 3 anni saranno accolte fino al 4%, 5% nelle aziende con più di 100 dipendenti, complessivo del personale in forza a tempo pieno);
- necessità di assistere familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di II grado o del diploma universitario o di laurea.

Contratti collettivi e tabelle n. 10/2024

Ceramica industria

a cura della Redazione

Data accordo	26 novembre 2020			
Parti stipulanti	Confindustria Ceramica, Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil			
Data di rinnovo	Ipotesi di accordo 22 luglio 2024	Scadenza	30 giugno 2027	
Coefficienti	Mensilità	Coef. giornaliero	Coef. orario	Orario normale di lavoro
	14	26	173	40 h/sett., distribuite su 5 gg.

Minimi retributivi

Settori piastrelle e refrattari

A decorrere dal 1° settembre 2024 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categoria	Minimo	Ipo	Ear	Totale
A1	2.600,08	-	77,47	2.677,55
B1	2.341,71	138,35	-	2.480,06
B2	2.341,71	-	-	2.341,71
C1	2.041,69	116,89	-	2.158,58
C2	2.041,69	65,82	-	2.107,51
C3	2.041,69	-	-	2.041,69
D1	1.839,71	150,04	-	1.989,75
D2	1.839,71	57,95	-	1.897,66
D3	1.839,71	-	-	1.839,71
E1	1.671,19	76,37	-	1.747,56
E2	1.671,19	-	-	1.671,19
F	1.564,40	-	-	1.564,40

A decorrere dal 1° luglio 2025 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categoria	Minimo	Ipo	Ear	Totale
A1	2.651,78	-	77,47	2.729,25
B1	2.387,97	141,07	-	2.529,04
B2	2.387,97	-	-	2.387,97
C1	2.082,50	119,62	-	2.202,12

La scheda di sintesi del Ccni

C2	2.082,50	67,18	-	2.149,68
C3	2.082,50	-	-	2.082,50
D1	1.875,08	154,67	-	2.029,75
D2	1.875,08	60,13	-	1.935,21
D3	1.875,08	-	-	1.875,08
E1	1.701,12	79,64	-	1.780,76
E2	1.701,12	-	-	1.701,12
F	1.591,61	-	-	1.591,61

A decorrere dal 1° luglio 2026 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categoria	Minimo	Ipo	Ear	Totale
A1	2.716,41	-	77,47	2.793,88
B1	2.445,80	144,47	-	2.590,27
B2	2.445,80	-	-	2.445,80
C1	2.133,51	123,03	-	2.256,54
C2	2.133,51	68,88	-	2.202,39
C3	2.133,51	-	-	2.133,51
D1	1.919,29	160,46	-	2.079,75
D2	1.919,29	62,86	-	1.982,15
D3	1.919,29	-	-	1.919,29
E1	1.738,53	83,73	-	1.822,26
E2	1.738,53	-	-	1.738,53
F	1.625,62	-	-	1.625,62

A decorrere dal 1° giugno 2027 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categoria	Minimo	Ipo	Ear	Totale
A1	2.793,96	-	77,47	2.871,43
B1	2.515,17	148,56	-	2.663,73
B2	2.515,17	-	-	2.515,17
C1	2.194,75	127,10	-	2.321,85
C2	2.194,75	70,93	-	2.265,68
C3	2.194,75	-	-	2.194,75
D1	1.972,36	167,39	-	2.139,75
D2	1.972,36	66,12	-	2.038,48
D3	1.972,36	-	-	1.972,36
E1	1.783,43	88,62	-	1.872,05
E2	1.783,43	-	-	1.783,43
F	1.666,45	-	-	1.666,45

Settore ceramica domestica e tecnica, sanitaria e stoviglieria

A decorrere dal 1° settembre 2024 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

La scheda di sintesi del Ccni

Categorie	Minimi contrattuali	Ipo	Ear	Totale
A1	2.250,51	356,27	172,00	2.778,78
B1	2.084,33	317,76	-	2.402,09
B2	2.084,33	178,40	-	2.262,73
C1	1.851,64	250,85	-	2.102,49
C2	1.851,64	203,98	-	2.055,62
C3	1.851,64	150,38	-	2.002,02
D1	1.664,94	287,56	-	1.952,50
D2	1.664,94	159,83	-	1.824,77
D3	1.664,94	113,35	-	1.778,29
E1	1.553,89	165,76	-	1.719,65
E2	1.553,89	78,87	-	1.632,76
E3	1.553,89	31,90	-	1.585,79
F	1.540,17	-	-	2.778,78

A decorrere dal 1° luglio 2025 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimi contrattuali	Ipo	Ear	Totale
A1	2.290,51	371,83	172,00	2.834,34
B1	2.121,23	329,47	-	2.450,70
B2	2.121,23	187,06	-	2.308,29
C1	1.885,78	260,32	-	2.146,10
C2	1.885,78	212,07	-	2.097,85
C3	1.885,78	157,35	-	2.043,13
D1	1.694,94	297,56	-	1.992,50
D2	1.694,94	165,94	-	1.860,88
D3	1.694,94	117,79	-	1.812,73
E1	1.581,13	172,13	-	1.753,26
E2	1.581,13	81,63	-	1.662,76
E3	1.581,13	33,27	-	1.614,40
F	1.567,94	-	-	2.834,34

A decorrere dal 1° luglio 2026 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categoria	Minimo	Ipo	Ear	Totale
A1	2.340,51	391,28	172,00	2.903,79
B1	2.167,35	344,11	-	2.511,46
B2	2.167,35	197,89	-	2.365,24
C1	1.928,45	272,16	-	2.200,61
C2	1.928,45	222,19	-	2.150,64
C3	1.928,45	166,07	-	2.094,52
D1	1.732,44	310,06	-	2.042,50
D2	1.732,44	173,58	-	1.906,02
D3	1.732,44	123,34	-	1.855,78

La scheda di sintesi del Ccnl

E1	1.615,18	180,09	-	1.795,27
E2	1.615,18	85,08	-	1.700,26
F	1.615,18	34,98	-	1.650,16

A decorrere dal 1° giugno 2027 la retribuzione mensile contrattuale è pari ai seguenti importi:

Categoria	Minimo	Ipo	Ear	Totale
A1	2.400,50	414,61	172,00	2.987,11
B1	2.222,70	361,68	-	2.584,38
B2	2.222,70	210,86	-	2.433,56
C1	1.979,65	286,38	-	2.266,03
C2	1.979,65	234,30	-	2.213,95
C3	1.979,65	176,53	-	2.156,18
D1	1.777,44	325,06	-	2.102,50
D2	1.777,44	182,75	-	1.960,19
D3	1.777,44	130,02	-	1.907,46
E1	1.656,05	189,64	-	1.845,69
E2	1.656,05	89,21	-	1.745,26
F	1.656,05	37,03	-	1.693,08

Apprendisti professionalizzanti dal 18 luglio 2012

Livello	Da mese	A mese	Minimo
A1	1	36	95% livello A1
B1	1	36	95% livello B1
B2	1	36	95% livello B2
C1	1	36	95% livello C1
C2	1	36	95% livello C2
C3	1	36	95% livello C3
D1	1	36	95% livello D1
D2	1	36	95% livello D2
D3	1	36	95% livello D3
E1	1	24	95% livello E1
E2	1	24	95% livello E2

Altri elementi retributivi

Tredicesima	<p>In occasione della ricorrenza del Santo Natale, l'azienda deve ai lavoratori una 13^a mensilità di importo pari alla retribuzione di fatto.</p> <p>Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio degli ultimi 3 mesi.</p> <p>Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta 13^a mensilità per quanti sono</p>
--------------------	--

La scheda di sintesi del Ccnl

	<p>i mesi di servizio prestato presso l'azienda. L'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.</p>
Gratifica feriale	<p>Nel corso del mese di luglio è corrisposta ai lavoratori una gratifica feriale nella misura del 12% del totale di minimo contrattuale e lpo.</p> <p>Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno (dal 1° luglio al 30 giugno), al lavoratore saranno concessi tanti dodicesimi della gratifica per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata come mese intero.</p>
Una tantum	<p>A tutti i dipendenti in forza e con diritto al trattamento economico al momento dell'erogazione viene corrisposta una somma forfettaria <i>una tantum</i>, pari a 710 euro, rapportata al servizio prestato nel periodo 1° luglio 2023-30 giugno 2024 (considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni), da erogare con la retribuzione del mese di ottobre 2024.</p> <p>Per i lavoratori <i>part-time</i>, l'importo forfettario va riproporzionato in ragione dell'orario di lavoro.</p> <p>Gli importi forfettari sono comprensivi dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta legali o contrattuali e sono esclusi dalla base di computo del Tfr.</p>
Elemento di garanzia retributiva	<p>Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno, dipendenti da aziende che non abbiano mai fatto contrattazione aziendale o territoriale e che nei precedenti 4 anni non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante dal Ccnl, viene erogato un elemento di garanzia retributiva pari a 100 euro, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza, in caso di presenza di un trattamento aggiuntivo a quello fissato del Ccnl.</p> <p>Tale importo è erogato con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo ed è omnicomprensivo e non computabile ai fini del Tfr.</p> <p>In caso di risoluzione del rapporto prima della data di corresponsione, sono erogati tanti dodicesimi dell'importo quanti sono i mesi interi prestati nell'anno.</p>

<p>Aumenti periodici di anzianità</p>	<p>Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, è corrisposto per ciascun biennio di servizio prestato, fino a un massimo di 5, un aumento nelle seguenti misure:</p> <table border="1" data-bbox="462 353 1433 667"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Importi mensili</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>19,63</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>17,56</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>12,91</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>12,14</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>8,78</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>7,75</td> </tr> </tbody> </table> <p>L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.</p> <p>Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né viceversa.</p>	Livelli	Importi mensili	A	19,63	B	17,56	C	12,91	D	12,14	E	8,78	F	7,75
Livelli	Importi mensili														
A	19,63														
B	17,56														
C	12,91														
D	12,14														
E	8,78														
F	7,75														
<p>Indennità di cassa</p>	<p>L'impiegato la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore, anche finanziario, ha diritto a una particolare indennità mensile pari all'8% del minimo e lpo.</p>														
<p>Trasferta</p>	<p>Operai</p> <p>All'operaio che viene inviato in missione per servizio fuori dal Comune ove ha sede lo stabilimento, l'azienda corrisponderà:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute; b) il rimborso delle spese che si rendano necessarie per vitto e alloggio nei limiti della normalità e in base a nota documentata, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese, salvo preventivo accordo forfettario tra l'azienda e l'operaio; c) un'indennità pari al 50% della retribuzione oraria (calcolata su minimo e lpo) per le ore di viaggio effettivamente compiute fuori dall'orario di lavoro; d) un'indennità pari al 25% della retribuzione di fatto giornaliera. <p>Tale indennità non sarà dovuta nel caso in cui l'assenza in trasferta per servizio non superi le 24 ore.</p> <p>Impiegati</p> <p>Al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetta il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.</p>														

	<p>Spetta, inoltre, il rimborso, a piè di lista, delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le parti.</p> <p>In aggiunta, al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio spetta un'indennità pari al 15% della retribuzione giornaliera calcolata su minimo e lpo.</p>
Trasferimento	<p>Al lavoratore che venga trasferito da uno stabilimento a un altro della stessa azienda, situato in diversa località, e sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, è corrisposto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'importo previamente concordato con l'azienda delle spese di trasporto per sé e per i familiari viventi a carico che con lui effettivamente si trasferiscono, nonché delle masserizie; - un'indennità di trasferimento (che esclude ogni e qualsiasi indennità di trasferta) commisurata a metà della retribuzione di fatto mensile qualora si tratti del trasferimento di lavoratore celibe o nubile senza congiunti a carico ovvero dell'intera retribuzione di fatto mensile quando si tratti di lavoratore che si trasferisce con i congiunti a carico. <p>Il lavoratore ha, inoltre, diritto al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di 3 mesi.</p> <p>I lavoratori di età superiore ai 55 anni, se uomini, e 50, se donne, potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali, da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale.</p>

Orario di lavoro

Orario di lavoro	<p>La durata dell'orario normale è di 40 ore settimanali, normalmente distribuite su 5 giorni.</p> <p>Sono considerati normali i regimi di 39 ore settimanali, con assorbimento dei riposi aggiuntivi.</p> <p>Eventuali diverse distribuzioni dell'orario settimanale possono essere concordate a livello aziendale.</p>
-------------------------	--

	<p>Addetti a mansioni discontinue</p> <p>Il loro orario normale non può superare le 10 ore giornaliere (esclusi i custodi e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze) e le 50 settimanali.</p>																				
<p>Sospensioni del lavoro</p>	<p>In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste non superino i 60 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.</p>																				
<p>Ferie</p>	<p>I lavoratori hanno diritto alle ferie annuali nella seguente misura:</p> <p>Operai</p> <table border="1" data-bbox="464 927 1431 1061"> <thead> <tr> <th>Anzianità di servizio</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 15 anni</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>oltre 15 anni</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> <p>Impiegati e intermedi</p> <table border="1" data-bbox="464 1144 1431 1319"> <thead> <tr> <th>Anzianità di servizio</th> <th>Ferie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino all'8°</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>dal 9° al 15°</td> <td>4 settimane e 1 giorno</td> </tr> <tr> <td>oltre il 15°</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> <p>Settore ceramica domestica e tecnica, sanitaria e stoviglieria</p> <table border="1" data-bbox="464 1402 1431 1536"> <thead> <tr> <th>Anzianità di servizio</th> <th>Ferie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino al 10°</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>oltre il 10°</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table>	Anzianità di servizio	Periodo	Fino a 15 anni	4 settimane	oltre 15 anni	5 settimane	Anzianità di servizio	Ferie	fino all'8°	4 settimane	dal 9° al 15°	4 settimane e 1 giorno	oltre il 15°	5 settimane	Anzianità di servizio	Ferie	fino al 10°	4 settimane	oltre il 10°	5 settimane
Anzianità di servizio	Periodo																				
Fino a 15 anni	4 settimane																				
oltre 15 anni	5 settimane																				
Anzianità di servizio	Ferie																				
fino all'8°	4 settimane																				
dal 9° al 15°	4 settimane e 1 giorno																				
oltre il 15°	5 settimane																				
Anzianità di servizio	Ferie																				
fino al 10°	4 settimane																				
oltre il 10°	5 settimane																				
<p>Riduzione annua</p>	<p>Ai lavoratori giornalieri e ai turnisti non a ciclo continuo, siano essi addetti alle lavorazioni 2x5 e 2x6 ovvero a lavorazioni 3x5 e 3x6, sono riconosciute le seguenti riduzioni di orario in ragione d'anno:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. lavoratori giornalieri: 64 ore complessive; 2. lavoratori turnisti 2x5 e 2x6: 68 ore complessive; 3. lavoratori turnisti 3x5 e 3x6: 76 ore complessive. 																				

Ex festività	<p>In sostituzione delle 4 festività abolite per effetto del combinato disposto della L. 54/1977 e del D.P.R. 792/1985, vengono attribuiti gruppi di 4 o 8 ore di permessi individuali retribuiti.</p> <p>Per i lavoratori del Comune di Roma, tenuto conto del carattere festivo del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), le giornate di riposo a fronte delle ex festività sono 3.</p>
Banca ore	<p>Con riferimento alle prestazioni eccedenti l'orario settimanale, il lavoratore può optare per l'accantonamento dei relativi riposi compensativi nella banca ore ovvero per il pagamento delle quote orarie, nel mese di competenza e con le relative maggiorazioni.</p> <p>Le ipotesi sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% di riposi compensativi; - 100% di quote orarie retribuite; - 50% di quote orarie retribuite e 50% di riposi compensativi. <p>Il lavoratore deve formalmente manifestare la propria volontà in merito alle opzioni di cui sopra.</p>

Rapporto di lavoro e istituti particolari

Periodo di prova	<p>L'assunzione può essere fatta, d'accordo fra le parti, con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a:</p> <table border="1" data-bbox="462 1299 1428 1568"> <thead> <tr> <th>Categorie</th> <th>Durata</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A e B</td> <td>6 mesi di effettivo servizio</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>3 mesi di effettivo servizio</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>2 mesi e mezzo di effettivo servizio</td> </tr> <tr> <td>E</td> <td>2 mesi di effettivo servizio</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>1 mesi di effettivo servizio</td> </tr> </tbody> </table>	Categorie	Durata	A e B	6 mesi di effettivo servizio	C	3 mesi di effettivo servizio	D	2 mesi e mezzo di effettivo servizio	E	2 mesi di effettivo servizio	F	1 mesi di effettivo servizio
Categorie	Durata												
A e B	6 mesi di effettivo servizio												
C	3 mesi di effettivo servizio												
D	2 mesi e mezzo di effettivo servizio												
E	2 mesi di effettivo servizio												
F	1 mesi di effettivo servizio												
Preavviso di licenziamento e di dimissioni	<p>I termini di preavviso sono i seguenti:</p> <p>Operai</p> <table border="1" data-bbox="462 1691 1428 1870"> <thead> <tr> <th>Anni di servizio</th> <th>Giorni di calendario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino al 5°</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>dal 6° al 10°</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>oltre il 10°</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>	Anni di servizio	Giorni di calendario	fino al 5°	6	dal 6° al 10°	8	oltre il 10°	12				
Anni di servizio	Giorni di calendario												
fino al 5°	6												
dal 6° al 10°	8												
oltre il 10°	12												

	<p>Impiegati e intermedi</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anni di servizio</th> <th>Cat. D</th> <th>Cat. C</th> <th>Cat. B-A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino al 5°</td> <td>1 mese</td> <td>1 mese e mezzo</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>dal 6° al 10°</td> <td>1 mese e mezzo</td> <td>2 mesi e mezzo</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre il 10°</td> <td>2 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>5 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Per gli impiegati e gli intermedi il preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.</p> <p>Settore ceramica domestica e tecnica, sanitaria e stoviglieria</p> <p>Operai</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anni di servizio</th> <th>Giorni di calendario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table> <p>Impiegati e quadri</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anni di servizio</th> <th>Cat. A - B</th> <th>Cat. C - D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino al 5°</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e mezzo</td> </tr> <tr> <td>dal 6° al 10°</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre il 10°</td> <td>4 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>In caso di dimissioni, tali termini sono ridotti alla metà per quadri, impiegati e intermedi.</p>	Anni di servizio	Cat. D	Cat. C	Cat. B-A	fino al 5°	1 mese	1 mese e mezzo	3 mesi	dal 6° al 10°	1 mese e mezzo	2 mesi e mezzo	4 mesi	oltre il 10°	2 mesi	3 mesi	5 mesi	Anni di servizio	Giorni di calendario	-	15	Anni di servizio	Cat. A - B	Cat. C - D	fino al 5°	2 mesi	1 mese e mezzo	dal 6° al 10°	3 mesi	2 mesi	oltre il 10°	4 mesi	3 mesi
Anni di servizio	Cat. D	Cat. C	Cat. B-A																														
fino al 5°	1 mese	1 mese e mezzo	3 mesi																														
dal 6° al 10°	1 mese e mezzo	2 mesi e mezzo	4 mesi																														
oltre il 10°	2 mesi	3 mesi	5 mesi																														
Anni di servizio	Giorni di calendario																																
-	15																																
Anni di servizio	Cat. A - B	Cat. C - D																															
fino al 5°	2 mesi	1 mese e mezzo																															
dal 6° al 10°	3 mesi	2 mesi																															
oltre il 10°	4 mesi	3 mesi																															
<p>Lavoro straordinario</p>	<p>È considerato straordinario il lavoro prestato oltre le 40 ore settimanali. Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipologia</th> <th>Maggiorazione operai</th> <th>Maggiorazione impiegati</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Straordinario diurno</td> <td>26%</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>Straordinario diurno se eccedente la 48^a ora nell'arco della settimana (lunedì-domenica)</td> <td>-</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Straordinario notturno</td> <td>57%</td> <td>72%</td> </tr> <tr> <td>Straordinario festivo oltre le 8 ore</td> <td>57%</td> <td>72%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro effettuato entro le prime 120 ore prestate oltre il limite di 2.024 ore annue; per i</td> <td>30%</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>	Tipologia	Maggiorazione operai	Maggiorazione impiegati	Straordinario diurno	26%	26%	Straordinario diurno se eccedente la 48 ^a ora nell'arco della settimana (lunedì-domenica)	-	30%	Straordinario notturno	57%	72%	Straordinario festivo oltre le 8 ore	57%	72%	Lavoro effettuato entro le prime 120 ore prestate oltre il limite di 2.024 ore annue; per i	30%	30%														
Tipologia	Maggiorazione operai	Maggiorazione impiegati																															
Straordinario diurno	26%	26%																															
Straordinario diurno se eccedente la 48 ^a ora nell'arco della settimana (lunedì-domenica)	-	30%																															
Straordinario notturno	57%	72%																															
Straordinario festivo oltre le 8 ore	57%	72%																															
Lavoro effettuato entro le prime 120 ore prestate oltre il limite di 2.024 ore annue; per i	30%	30%																															

	discontinui 2.530 ore annue		
Settore ceramica domestica e tecnica, sanitaria e stoviglieria			
	Tipologia	Maggiorazione operai	Maggiorazione impiegati
	Lavoro straordinario feriale diurno:		
	- da 41 ore a 44 ore (48 se operai)	26%	26%
	- oltre 44 ore (48 se operai)	30%	30%
	Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%	70%
	Lavoro straordinario notturno:		
	- da 41 ore a 48 ore	55%	70%
	- oltre 48 ore	70%	70%
	prime 120 ore prestate oltre il limite di 2.024 ore annue; per i discontinui 2.429 ore annue	30%	30%
Lavoro notturno	<p>Si considera notturno il lavoro eseguito dalle ore 22 alle 6, per operai e intermedi, e dalle 22 alle 7, per gli impiegati.</p> <p>Per le prestazioni di lavoro notturno sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali:</p>		
	Tipologia	Maggiorazione operai	Maggiorazione intermedi e impiegati
	Notturmo non compreso in turni	42%	47%
	Notturmo compreso in 2 turni avvicendati	22%	22%
	Notturmo compreso in 3 turni avvicendati	38%	38%
	Notturmo feriale e domenicale compreso in turni avvicendati a ciclo continuo	53%	53%

	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="459 197 788 367">Notturno in turni non a ciclo continuo che ricoprono 24 ore (turni chiusi)</td> <td data-bbox="788 197 1107 367">42%</td> <td data-bbox="1107 197 1433 367">42%</td> </tr> </table>	Notturno in turni non a ciclo continuo che ricoprono 24 ore (turni chiusi)	42%	42%															
Notturno in turni non a ciclo continuo che ricoprono 24 ore (turni chiusi)	42%	42%																	
<p>Lavoro festivo</p>	<p>È considerato festivo il lavoro effettuato in domenica o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività nazionali e infrasettimanali.</p> <p>Per le prestazioni di lavoro festivo sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="464 1077 948 1122">Tipologia</th> <th data-bbox="948 1077 1433 1122">Maggiorazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="464 1122 948 1167">Giorni festivi</td> <td data-bbox="948 1122 1433 1167">52%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="464 1167 948 1211">Domenicale con riposo compensativo</td> <td data-bbox="948 1167 1433 1211">15%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="464 1211 948 1294">Domenicale a turni avvicendati nei 2 turni diurni</td> <td data-bbox="948 1211 1433 1294">20%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Settore ceramica domestica e tecnica, sanitaria e stoviglieria</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="464 1402 948 1447">Tipologia</th> <th data-bbox="948 1402 1433 1447">Maggiorazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="464 1447 948 1491">Giorni festivi</td> <td data-bbox="948 1447 1433 1491">50%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="464 1491 948 1574">Domenicale non in turni con riposo compensativo</td> <td data-bbox="948 1491 1433 1574">12%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="464 1574 948 1619">Domenicale a turni nei turni diurni</td> <td data-bbox="948 1574 1433 1619">20%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="464 1619 948 1753">Lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orario settimanale realizzato su un arco di 4 o 6 giorni</td> <td data-bbox="948 1619 1433 1753">10%</td> </tr> </tbody> </table>	Tipologia	Maggiorazione	Giorni festivi	52%	Domenicale con riposo compensativo	15%	Domenicale a turni avvicendati nei 2 turni diurni	20%	Tipologia	Maggiorazione	Giorni festivi	50%	Domenicale non in turni con riposo compensativo	12%	Domenicale a turni nei turni diurni	20%	Lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orario settimanale realizzato su un arco di 4 o 6 giorni	10%
Tipologia	Maggiorazione																		
Giorni festivi	52%																		
Domenicale con riposo compensativo	15%																		
Domenicale a turni avvicendati nei 2 turni diurni	20%																		
Tipologia	Maggiorazione																		
Giorni festivi	50%																		
Domenicale non in turni con riposo compensativo	12%																		
Domenicale a turni nei turni diurni	20%																		
Lavoro prestato nella giornata di sabato nel caso di orario settimanale realizzato su un arco di 4 o 6 giorni	10%																		
<p>Contratto a tempo determinato</p>	<p>Limiti</p> <p>Il numero di lavoratori occupati con contratto a termine e in somministrazione non può superare, in media annua, il 25% complessivo</p>																		

	<p>(termine + somministrazione) dei lavoratori a tempo indeterminato occupati al 31 dicembre dell'anno precedente.</p> <p>L'eventuale frazione di unità derivante dalla suddetta percentuale è arrotondata all'unità intera superiore.</p> <p>Diritto di precedenza</p> <p>Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza - salvo che il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo - nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 3 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.</p>
--	--

Assenze

Malattia	<p>Conservazione del posto</p> <p>In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Anni di servizio</th> <th>Periodo di comporta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino al 3°</td> <td>8 mesi</td> </tr> <tr> <td>dal 4° al 6°</td> <td>10 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre il 6°</td> <td>12 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ai fini del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto non saranno tenuti in considerazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i periodi di ricovero ospedaliero fino a un massimo di 60 giorni complessivi di calendario; - in caso di patologie oncologiche, sclerosi laterale amiotrofica (SLA), Parkinson e Alzheimer i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura pubblica o convenzionata, fino a un massimo di periodo pari al 100% del comporta. <p>Trattamento economico</p> <p>Operai</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Anni di servizio</th> <th>Durata dell'assenza</th> <th>Trattamento economico</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">fino al 3°</td> <td>primi 3 mesi</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>3 mesi successivi</td> <td>66%</td> </tr> </tbody> </table>	Anni di servizio	Periodo di comporta	fino al 3°	8 mesi	dal 4° al 6°	10 mesi	oltre il 6°	12 mesi	Anni di servizio	Durata dell'assenza	Trattamento economico	fino al 3°	primi 3 mesi	100%	3 mesi successivi	66%
Anni di servizio	Periodo di comporta																
fino al 3°	8 mesi																
dal 4° al 6°	10 mesi																
oltre il 6°	12 mesi																
Anni di servizio	Durata dell'assenza	Trattamento economico															
fino al 3°	primi 3 mesi	100%															
	3 mesi successivi	66%															

	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td></td> <td>ultimi 2 mesi</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">dal 4° al 6°</td> <td>primi 4 mesi</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>3 mesi successivi</td> <td>66%</td> </tr> <tr> <td>ultimi 3 mesi</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">oltre il 6°</td> <td>primi 7 mesi</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>5 mesi successivi</td> <td>50%</td> </tr> </table> <p>Impiegati e intermedi</p> <p>Gli impiegati hanno diritto a un trattamento economico interamente a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle stesse aliquote di retribuzione previste per gli operai.</p>		ultimi 2 mesi	50%	dal 4° al 6°	primi 4 mesi	100%	3 mesi successivi	66%	ultimi 3 mesi	50%	oltre il 6°	primi 7 mesi	100%	5 mesi successivi	50%
	ultimi 2 mesi	50%														
dal 4° al 6°	primi 4 mesi	100%														
	3 mesi successivi	66%														
	ultimi 3 mesi	50%														
oltre il 6°	primi 7 mesi	100%														
	5 mesi successivi	50%														
Infortunio	<p>Conservazione del posto</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro la conservazione del posto spetta fino alla guarigione clinica.</p> <p>Trattamento economico</p> <p>I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'Inail, a un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #e91e63; color: white;"> <th>Anni di servizio</th> <th>Periodo al 100%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino al 3°</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>dal 4° al 6°</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre il 6°</td> <td>6 mesi</td> </tr> </tbody> </table>	Anni di servizio	Periodo al 100%	fino al 3°	3 mesi	dal 4° al 6°	4 mesi	oltre il 6°	6 mesi							
Anni di servizio	Periodo al 100%															
fino al 3°	3 mesi															
dal 4° al 6°	4 mesi															
oltre il 6°	6 mesi															
Maternità	<p>Per i primi 5 mesi di assenza spetta alla lavoratrice o, in alternativa, al padre lavoratore, un'integrazione dell'indennità di maternità anticipata dal datore di lavoro per conto dell'Inps fino a concorrenza della normale retribuzione globale di fatto.</p> <p>Rimane a carico del datore di lavoro l'integrazione fino a concorrenza del 100% della 13^a mensilità e della gratifica feriale limitatamente al rateo relativo al periodo di assenza obbligatoria.</p> <p>La contrattazione aziendale potrà stabilire le modalità di fruizione su base oraria del congedo parentale.</p>															
Congedo matrimoniale	<p>In occasione del matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 17 giorni consecutivi di calendario con diritto alla retribuzione di fatto. Tale periodo dev'essere goduto entro 30 giorni prima o dopo la data del matrimonio.</p>															

La scheda di sintesi del Ccnl

	La richiesta di congedo dev'essere avanzata, salvo casi eccezionali, dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni.
Congedo donne vittime di violenza	In caso di lavoratori inseriti in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, qualora al termine del percorso previsto dall' articolo 24 , D.Lgs. 80/2015, la lavoratrice non sia in grado di riprendere l'attività lavorativa, l'azienda riconoscerà 2 mesi di congedo retribuito, da fruire anche in modalità oraria.
Aspettative	L'azienda può concedere un periodo di aspettativa al lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio non inferiore a 2 anni e che ne faccia richiesta per comprovate necessità personali o familiari. L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.

Assistenza sanitaria

Fondo Fasie	La contribuzione annua al Fondo è così ripartita: <ul style="list-style-type: none">- 140 euro a carico azienda;- 140 euro a carico del lavoratore. È previsto un eventuale contributo aggiuntivo annuo per il nucleo familiare, a totale carico del dipendente.
--------------------	---

Previdenza complementare

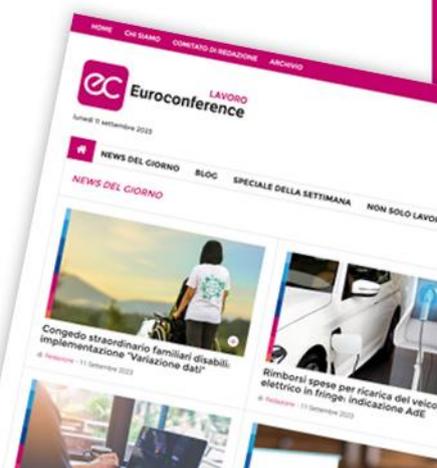
Foncer	Il Fondo è alimentato, oltre che alla quota del Tfr, mediante contributi pari alle seguenti percentuali della retribuzione utile per il computo del Tfr: Settore piastrelle di ceramica e refrattari <ul style="list-style-type: none">- 1,4% a carico del lavoratore;- 2,3% (2,45% dal 1° gennaio 2027) a carico del datore di lavoro. Settore ceramica sanitaria, porcellana, ceramica uso domestico e ornamentale, ceramica tecnica, sanitaria e stoviglieria, tubi in gres <ul style="list-style-type: none">- 1,4% a carico del lavoratore;- 2% (2,15% dal 1° gennaio 2027) a carico del datore di lavoro.
---------------	--

L'informazione quotidiana,
attenta e completa

**NOTIZIE E APPROFONDIMENTI PER I
CONSULENTI DEL LAVORO DI TUTTA ITALIA**

Iscriviti alla mailing list e
rimani sempre aggiornato

www.eclavoro.it



EDITORE E PROPRIETARIO

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

DIRETTORE RESPONSABILE

Fabio Garrini

DIREZIONE SCIENTIFICA

Francesco Natalini

COMITATO DI REDAZIONE

Luca Caratti
Roberto Lucarini
Elena Valcarenghi
Cristian Valsiglio
Luca Vannoni

RESPONSABILE REDAZIONALE

Sara Cunego

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

Iscrizione ROC 13 marzo 2021 n.28049

SERVIZIO CLIENTI

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

SITO INTERNET

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

PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE

Mensile
Vendita esclusiva per abbonamento
Pubblicazione telematica

ABBONAMENTO ANNUALE 2024

Euro 170,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata,
accessibile tramite le proprie credenziali dal link:
http://www.euroconference.it/area_riservata_login.
In caso di smarrimento delle password è possibile utilizzare
la funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile
nella pagina di login.

ISSN: 2039-9634

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

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