

Dott. Valentino Tullio

Consulente del Lavoro

Dottore Commercialista

Revisore Legale

Via Quintino Sella n. 24 - 03100 Frosinone

Tel. 0775/1856166 0775/960681 Fax 0775/1850803

Mobile 338.23242171

E- mail valentino.tullio@gmail.com

E- mail valentino@studiovalentinotullio.it

PEC v.tullio@consulentidellavoropec.it

Sito web www.studiovalentinotullio.it

C.F. TLL VNT 66E12 L598V

P. I.V.A. 01937250601

Codice Identificativo KRRH6B9

Iscritto Albo C. d. L. di Frosinone al numero 284

Iscritto Dott. Comm. di Frosinone al numero 527/A

Iscritto Registro Revisori Legali al numero 182967

Comune di Veroli - Protocollo n. 0029809/2023 del 24-11-2023

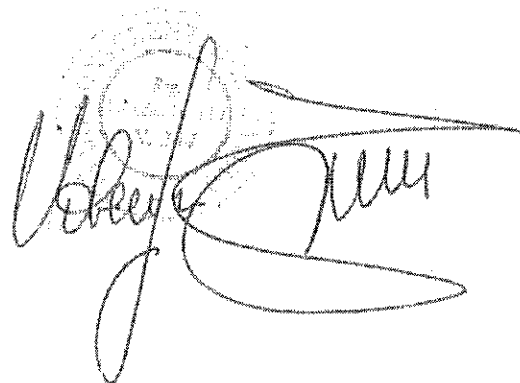
Spett. Le
COMUNE VEROLI

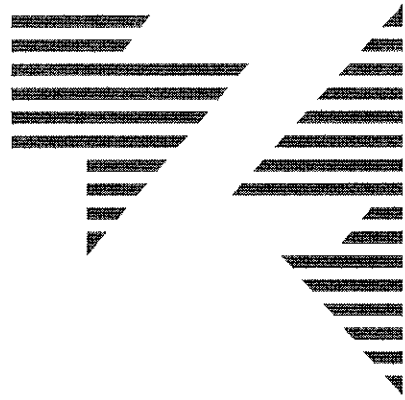
Oggetto: contratto applicato dalla **C.R.V. Società Cooperativa**.

Io sottoscritto Dott. Tullio Valentino nato a Vallecorsa (FR) il 12/05/1966, residente a Frosinone in Via Quintino Sella n. 24 0775/1856166, codice fiscale TLL VNT 66E 12L 598V, nella qualità di consulente della **C.R.V. Società Cooperativa Vi**

DICHIARO

che la **C.R.V. Società Cooperativa** applica il **CCNL TURISMO PUBBLICI ESERCIZI CONCOMMERCIO**.
Frosinone 23.11.2023





Scheda riassuntiva

CCNL TURISMO PUBBLICI ESERCIZI CONFCOMMERCIO

Completo aggiornato alla stipula del 08.02.2018



INDICE

1 RETRIBUZIONE

1.1 Retribuzione di fatto

2 INDENNITA'

2.1 Indennità Funzione quadro

2.2 Vitto e alloggio

2.3 Altre indennità

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggi

3.2 Prova

4 PARAMETRI

4.1 Mensilità

4.2 Coefficiente giornaliero

4.3 Coefficiente orario

4.4 Orario di lavoro

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Premio annuale di risultato

5.2 Tredicesima

5.3 Quattordicesima

5.4 Scatti

5.5 Straordinari

5.6 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale

6 FERIE

6.1 Ferie

6.2 Riduzione d'orario

6.3 Festività

6.4 Festività soppresse

6.5 Permessi retribuiti

6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale

7 ASSENZE

7.1 Malattia

7.2 Infortunio

7.3 Maternità

7.4 Congedo matrimoniale

7.5 Permessi non retribuiti

7.6 Aspettative

7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

8.2 Contratto a termine

8.3 Part time

8.4 Somministrazione di lavoro

8.5 Lavoro stagionale

8.6 Telelavoro e Lavoro agile

8.7 Lavoro ripartito (Job sharing)

8.8 Quadri

9 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

9.1 Preavviso

9.2 TFR

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare

10.2 Assistenza integrativa

10.3 Polizze infortuni

Scopri tutti i servizi informativi e formativi di www.lavorofacile.it

News, Approfondimenti, Quiz, Ebook, video e corsi di formazione in materia di lavoro e previdenza.

Contattaci a info@lavorofacile.it o visita www.lavorofacile.it

La progettazione grafica della pagina è stata realizzata da E-DEAS Srl.

| Livelli | Minimi | | | | | Contingenza ¹ |
|---------|----------|----------|----------|----------|-----------|--------------------------|
| | 1.1.2018 | 1.1.2019 | 1.2.2020 | 1.3.2021 | 1.12.2021 | |
| A | 1.583,15 | 1.616,04 | 1.648,93 | 1.673,60 | 1.706,49 | 542,70 |
| B | 1.429,61 | 1.459,31 | 1.489,01 | 1.511,28 | 1.540,98 | 537,59 |
| 1 | 1.295,17 | 1.322,08 | 1.348,99 | 1.369,17 | 1.396,08 | 536,71 |
| 2 | 1.141,65 | 1.165,37 | 1.189,09 | 1.206,88 | 1.230,60 | 531,59 |
| 3 | 1.049,09 | 1.070,88 | 1.092,67 | 1.109,02 | 1.130,81 | 528,26 |
| 4 | 962,75 | 982,75 | 1.002,75 | 1.017,75 | 1.037,75 | 524,94 |
| 5 | 872,02 | 890,14 | 908,26 | 921,86 | 939,97 | 522,37 |
| 6S | 816,65 | 836,69 | 853,71 | 866,48 | 883,51 | 520,64 |
| 6 | 800,60 | 817,23 | 833,66 | 846,33 | 862,86 | 520,51 |
| 7 | 718,71 | 733,64 | 748,57 | 759,77 | 774,70 | 518,45 |

PUBBLICI ESERCIZI 3^ E 4^ CATEGORIA

| Livelli | Minimi | | | | | Contingenza ¹ |
|---------|----------|----------|----------|----------|-----------|--------------------------|
| | 1.1.2018 | 1.1.2019 | 1.2.2020 | 1.3.2021 | 1.12.2021 | |
| A | 1.577,47 | 1.610,36 | 1.643,25 | 1.667,92 | 1.700,81 | 542,19 |
| B | 1.424,46 | 1.454,16 | 1.483,86 | 1.506,12 | 1.535,82 | 537,12 |
| 1 | 1.290,01 | 1.316,92 | 1.343,83 | 1.364,01 | 1.390,92 | 536,24 |
| 2 | 1.137,26 | 1.160,98 | 1.184,70 | 1.202,49 | 1.226,21 | 531,20 |
| 3 | 1.045,22 | 1.067,01 | 1.088,80 | 1.105,15 | 1.126,94 | 527,91 |
| 4 | 958,38 | 979,39 | 999,39 | 1.014,39 | 1.034,39 | 524,64 |
| 5 | 868,92 | 887,04 | 905,16 | 918,75 | 936,87 | 522,09 |
| 6S | 816,81 | 833,84 | 850,87 | 863,64 | 880,67 | 520,38 |
| 6 | 797,76 | 814,39 | 831,02 | 843,49 | 860,12 | 520,25 |
| 7 | 718,13 | 731,06 | 745,99 | 757,19 | 772,12 | 518,22 |

1.1 Retribuzione di fatto: di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci: paga base nazionale; eventuali trattamenti salariali integrativi; indennità di contingenza; eventuali scatti di anzianità.

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI:

¹ L'indennità di contingenza non spetta al personale dei pubblici esercizi retribuito a percentuale.

Per le aziende ristoranti e similari, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- negli esercizi extra dal 12 al 15%;
- negli esercizi di prima classe dall'11 al 13%;
- negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12%;
- negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10%.

Per le aziende bar, caffè e similari, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- negli esercizi extra dal 18 al 22%;

- b. negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20%;
- c. negli esercizi di terza classe dal 14 al 17%;
- d. negli esercizi di quarta classe il 10%.

Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12%, nelle birrerie del 17%.

Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15%.

Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di 10 persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12%.

La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

- a. col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
- b. ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.

In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

| % sul netto nel sistema addizionale | | % sul lordo del sistema globale |
|-------------------------------------|----------------|---------------------------------|
| 10% | Corrisponde al | 9,10% |
| 11% | Corrisponde al | 9,99% |
| 12% | Corrisponde al | 10,72% |
| 13% | Corrisponde al | 11,51% |
| 14% | Corrisponde al | 12,29% |
| 15% | Corrisponde al | 13,05% |
| 16% | Corrisponde al | 13,80% |
| 17% | Corrisponde al | 14,53% |
| 18% | Corrisponde al | 15,27% |
| 19% | Corrisponde al | 15,97% |
| 20% | Corrisponde al | 16,67% |
| 21% | Corrisponde al | 17,36% |
| 22% | Corrisponde al | 18,03% |

MAITRES E CAPI CAMERIERI PERCENTUALISTI

Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta un'integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.

La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in modo che essi non vengano a percepire meno del 5% né più del 20% oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di 1 ogni 4 camerieri per gli esercizi extra e di 1 ogni 6 camerieri per gli esercizi di prima classe. Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di 4 camerieri o meno di 6 camerieri è ammesso un maitre o capo cameriere.

La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal CCNL vigente (riposo per festività, festività lavorate, assenza nelle festività, 4 novembre, ferie, permessi e congedi, ecc) per il personale retribuito in tutto o in parte in percentuale di servizio, avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendaliamente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

2 INDENNITA'

2.1 Indennità Funzione quadro: liv. A, € 75,00; liv. B, € 70,00.

2.2 Vitto e alloggio: le aziende della ristorazione provvederanno alla somministrazione fino a due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni appresso specificate.

1. Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta (o equivalente) ed una bevanda. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente.
2. I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo al singolo pasto che, fatto salvo quanto previsto a livello aziendale o territoriale, è di € 0,85. Il prezzo verrà aumentato come di seguito: € 0,20 dal 1.1.2018; € 0,20, dall'1.1.2019; € 0,20, dall'1.1.2020; € 0,20, dall'1.1.2021.
3. Le parti si danno reciprocamente atto che avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto su scala nazionale ai dipendenti delle aziende della ristorazione tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.

2.3 Altre indennità:

- Lavoro domenicale: ai lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% della quota oraria della paga base per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente

prestato di domenica.

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria: nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a 3 mesi.

3.2 Prova: 180 giorni, liv. A e B; 150 giorni, liv. 1; 75 giorni, liv. 2; 45 giorni, liv. 3; 30 giorni, liv. 4 e 5; 20 giorni, liv. 6S; 15 giorni, liv. 6 e 7.

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di 6 mesi.

Il personale che, entro il termine di 2 anni, viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuare di nuovo il periodo di prova.

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità: 14.

4.2 Coefficiente giornaliero: 26.

4.3 Coefficiente orario: 190, orario 44 ore settimanali; 172, orario 40 ore settimanali.

4.4 Orario di lavoro: 40 ore distribuite su 5 giorni ½. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi; la contrattazione integrativa può ampliare tale periodo sino a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Premio annuale di risultato: l'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con Accordo integrativo aziendale o territoriale. Tale premio compete ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita dagli accordi integrativi e che risultino iscritti nel LUL da almeno 6 mesi.

Di seguito gli importi lordi massimi; l'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente:

| Livello | Euro |
|----------|--------|
| A, B | 279,00 |
| 1, 2, 3 | 237,00 |
| 4, 5 | 210,00 |
| 6S, 6, 7 | 168,00 |

Il premio non è utile al calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il TFR.

Il premio è inoltre assorbito fino a concorrenza da ogni altro trattamento economico individuale o collettivo, aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL che venga riconosciuto successivamente all'1.1.2018.

In caso di difficoltà economico produttiva dell'azienda, la stessa non sarà tenuta all'erogazione del premio.

Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa non venga definito un Accordo sul premio di risultato entro il 31.10.2020, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2021, i seguenti importi:

| Livello | Euro |
|----------|--------|
| A, B | 195,00 |
| 1, 2, 3 | 153,00 |
| 4, 5 | 140,00 |
| 6S, 6, 7 | 112,00 |

In alternativa a questi importi, a seguito di accordo aziendale/territoriale, l'azienda destinerà la somma di € 140,00 a strumenti di welfare di cui alla normativa vigente in materia.

5.2 Gratifica Natalizia/Tredicesima: 1 mensilità da corrispondere in occasione della ricorrenza natalizia.

5.3 Quattordicesima: 1 mensilità della retribuzione in atto al 30.6 di ciascun anno, da corrispondere con la retribuzione del mese di luglio. Al personale retribuito con la percentuale di servizio, la 14ª verrà corrisposta nella misura del 70%.

5.4 Scatti di anzianità: 6 quadriennali.

| Livelli | Aumenti |
|---------|---------|
| A | € 40,00 |

| | |
|----|---------|
| B | € 39,25 |
| 1 | € 37,70 |
| 2 | € 38,15 |
| 3 | € 34,86 |
| 4 | € 33,05 |
| 5 | € 32,54 |
| 6S | € 31,25 |
| 6 | € 30,99 |
| 7 | € 30,47 |

5.5 Straordinari e maggiorazioni: ammessi nel limite massimo di 260 ore annuali.
Maggiorazioni:

- 20%, lavoro festivo;
- 25%, lavoro notturno;
- 30%, straordinario diurno;
- 60%, straordinario notturno (prestato tra le ore 00:00 e le ore 6:00).

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro una giornata di retribuzione.

Qualora il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività, percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione, oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato, integrata dalla maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione raggiunta ad ore di lavoro.

5.6 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale: la contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale; di norma, gli accordi hanno durata quadriennale.

La contrattazione non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito da CCNL.

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITA'

6.1 Ferie: 26 giorni lavorativi. La settimana lavorativa, comunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è considerata di 6 giorni.

6.2 Riduzione d'orario: 104 ore annue. Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle ex festività religiose abolite.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

Per tutti i lavoratori delle aziende assunti dopo l'1.1.2018, saranno riconosciute per i primi 2 anni le 32 ore di permesso relative alle ex festività; decorsi 2 anni dall'assunzione, verranno riconosciute ulteriori 36 ore, e ai dipendenti degli stabilimenti balneari verranno riconosciute ulteriori 38 ore. Decorsi 4 anni dall'assunzione, ai dipendenti sia dei pubblici esercizi (ristorazione collettiva e alberghi diurni), sia degli stabilimenti balneari, verrà riconosciuta la riduzione di orario annuale prevista per la generalità dei dipendenti e sopra indicata.

6.3 Festività:

- Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono;
- 4.11: al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata, oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione, ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo.

6.4 Festività soppresse: vedere riduzione orario.

6.5 Permessi retribuiti:

- Per i componenti dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle OO.SS., per partecipare alle riunioni degli organi stessi, nella misura di 24 ore per anno nelle aziende da 6 a 15 dipendenti e nella misura di 70 ore nelle aziende con oltre 15 dipendenti;
- Ai componenti delle RSU o RSA, per l'espletamento del loro mandato (8 ore mensili, nelle imprese che occupano di più o fino a 3.000 dipendenti; 1 ora all'anno per ciascun dipendente, nelle imprese che occupano fino a 200 dipendenti);
- 10 ore annue per assemblee dei lavoratori, nelle unità aziendali con più di 15 dipendenti;
- In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità (coniuge, componente di unione civile figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati), nonché nei casi di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di 5 giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori 3 giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti sopra indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e

- complessivamente per un massimo di 3 giorni all'anno dei 5 sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro;
- Per elezioni: i lavoratori hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi in tale periodo, sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa;
- Studenti: 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata.

6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale

ORARIO MULTIPERIODALE

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda e fatto salvo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane ci sarà una riduzione dell'orario di lavoro.

Per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per il medesimo periodo.

7 ASSENZE

7.1 Malattia:

- a. Conservazione del posto per 180 giorni per anno (1.1-31.12). I lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o case di cura, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa. Le imprese con più di 15 dipendenti hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da Tbc fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione;
- b. Trattamento economico:
 - all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80%, comprensiva dell'indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'art. 74 della L. 23.12.1978 n. 833 e della relativa integrazione di cui al decreto ministeriale 1.2.1957 e al decreto ministeriale 6.8.1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'art. 1 della L. 29.2.1980 n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al Lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS;
 - alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i 5 giorni.

7.2 Infortunio:

- a. Conservazione del posto per 180 giorni nell'anno solare (1.1-31.12);
- b. Trattamento economico:
 - Intera retribuzione nel giorno dell'infortunio e 60% della stessa per i 3 giorni successivi (periodo di carenza);
 - Integrazione a carico del datore di lavoro dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

In caso di infortunio, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore.

Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio, l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'art. 70 del DPR 1124/1965. Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

7.3 Maternità: durante l'astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad una integrazione dell'indennità INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta.

CONGEDO PARENTALE

Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di 6 mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a 3 anni, sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

7.4 Congedo matrimoniale: il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario per contrarre matrimonio o unione civile. La richiesta di congedo deve essere avanzata con almeno 10 giorni di anticipo. Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione.

7.5 Permessi non retribuiti:

- 8 giorni all'anno ai dirigenti sindacali per la partecipazione trattativa sindacale o a

- o giorni di attività di dirigenti sindacali per la partecipazione a iniziative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

7.6 Aspettative:

- Per malattia o infortunio, al termine del periodo di comporta, aspettativa per un massimo di 120 giorni (con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche, il periodo di aspettativa generica sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni);
- I lavoratori che siano eletti membri del parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato. La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a cariche sindacali provinciali o nazionali.

7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG: è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le OO.SS. stipulanti, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo all'interruzione.

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

LIMITI NUMERICI: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro, che abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori pari o superiore a 10 unità può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori qualificati in servizio. Il numero complessivo di apprendisti, che il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori inferiore a 10 unità, non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato. Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

PERCENTUALE DI CONFERMA: il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

SOSPENSIONI: in caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori a 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prorogato con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi.

PREAVVISO: alla scadenza del contratto, qualora una delle Parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso di 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. In caso di mancato preavviso si provvederà come previsto dal CCNL.

FORMAZIONE: il datore di lavoro potrà avvalersi di strutture formative esterne organizzate, dell'Ente Bilaterale e della contrattazione di secondo livello. Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del settore, tramite il Fondo For.Te. Durata: Liv. 2 e 3: 80 ore medie annue; Liv. 4, 5 e 6S: 60 ore medie annue; Liv. 6: 40 ore medie annue. Per i rapporti di apprendistato stagionale, l'impegno formativo sarà riproporzionato.

TRATTAMENTO ECONOMICO: determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti proporzioni: 1° anno: 80%; 2° anno: 85%; 3° anno: 90%; 4° anno: 95%. La retribuzione degli apprendisti del 95% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato in cicli stagionali.

TRATTAMENTO NORMATIVO: agli apprendisti si applicano i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale.

DURATA: Liv. 2, 3, 4, 5, 6S: 36 mesi; Liv. 6: 24 mesi. Per le figure professionali di seguito elencate, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in 48 mesi:

- 2° livello – durata massima 48 mesi: capo cuoco, capo laboratorio gelateria/pasticceria, capo barista/capo barman/primo barman, capo banconiere di pasticceria;
- 3° livello – durata massima 48 mesi: cuoco unico, primo pasticciere, primo barman/barman unico;
- 4° livello – durata massima 42 mesi: gastronomo, gelatiere, pizzaiolo, cuoco capo partita/cuoco di cucina non organizzata in partita.

APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI: fermo restando il limite massimo di durata previsto dal CCNL vigente, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

8.2 Contratto a termine

È consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative di seguito previste.

Il periodo di prova è stabilito in 10 giorni lavorativi per tutto il personale; è escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna azienda:

| | |
|------------|----------|
| da 0 a 4 | 4 unità |
| da 5 a 9 | 6 unità |
| da 10 a 25 | 7 unità |
| da 26 a 35 | 9 unità |
| da 36 a 50 | 12 unità |
| oltre 50 | 20% |

Il numero dei Lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato può essere ampliato dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale. Al medesimo livello contrattuale possono essere definiti percorsi di stabilizzazione.

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato in forza al momento dell'assunzione; le frazioni di unità si computano per intero.

I limiti sopra previsti non si applicano alle aziende di stagione nonché ai contratti a termine stipulati per nuove attività, sostituzione e affiancamento, stagionalità, intensificazione attività lavorativa e cause di forza maggiore.

I contratti a tempo determinato instaurati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non oltre i 12 mesi, che possono essere elevati sino a 24 dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a 3 mesi prima dell'inizio dell'astensione.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Le Parti convengono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del presidente della Repubblica 7.10.1963, n. 1525, come modificato dal decreto del presidente della Repubblica 11.7.1995, n. 378.

Le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Le Parti convengono inoltre che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 19, comma 2, del D.L. n. 5.6.2015, n. 81, non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio.

La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui comma 2 dell'art. 21 del D.L. 5.6.2015, n. 81, non trova applicazione:

- nell'ipotesi in cui il successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;
- nell'ipotesi di nuove attività;
- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello;
- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, per i quali si conferma il diritto di precedenza nella riassunzione.

LAVORATORI STUDENTI

Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone l'eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

LAVORO EXTRA O DI SURROGA

Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a 3 giorni:

- banquetting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- prestazioni rese in occasione del fine settimana;
- prestazioni rese in occasione delle festività;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla

La contrattazione integrativa territoriale per personale opera e di sostegno è articolata in una contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

In mancanza della disciplina prevista dalla contrattazione integrativa, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è fissato come segue:

| Liv. | Gen 2018 | Gen 2019 | Feb 2020 | Mar 2021 | Dic 2021 |
|------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 4 | 13,80 | 14,09 | 14,33 | 14,59 | 14,88 |
| 5 | 13,15 | 13,42 | 13,69 | 13,99 | 14,16 |
| 6S | 12,58 | 12,84 | 13,10 | 13,30 | 13,56 |
| 6 | 12,42 | 12,68 | 12,94 | 13,13 | 13,39 |
| 7 | 11,63 | 11,87 | 12,11 | 12,29 | 12,53 |

Il compenso orario è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di 13a e 14a mensilità, nonché di TFR.

8.3 Part time

L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza di norma con le seguenti modalità:

- con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno;
- con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
- con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b).

Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.

In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda.

La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale. In attesa di tale determinazione, è consentito lo svolgimento della prestazione individuale in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- 15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti. Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali; in particolare, il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le Parti potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche; il termine di preavviso per l'esercizio di tali clausole è di almeno 2 giorni.

Le Parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare sia clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione sia clausole di variazione della durata in aumento della prestazione; queste ultime entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di una variazione della collocazione temporale della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. Per quanto concerne le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di variazione in aumento della durata della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 30% + 1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% sopra previste, le Parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno € 120,00 non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

PART TIME WEEKEND

Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno 8 ore settimanali, per il fine settimana, nelle seguenti ipotesi:

- studenti;
- perceptor di forme di sostegno/integrazione al reddito.

La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

PART TIME POST PARTUM

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desidera trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore.

8.4 Somministrazione di lavoro

Oltre a quanto disposto dalle leggi vigenti in materia, le parti stabiliscono che in ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro il 10% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di 3 lavoratori somministrati.

Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è sempre consentito nei casi di sostituzione di lavoratori assenti e in occasione di eventi fieristici e similari per i quali non si applica il limite sopra previsto.

La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti; sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti.

Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del vigente contratto.

8.5 Lavoro stagionale

Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli Accordi Integrativi provinciali, il personale dei pubblici esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del:

- 20% per ingaggio fino ad 1 mese;
- 15% per ingaggio fino a 2 mesi;
- 8% per ingaggio oltre i 2 mesi e fino alla fine della stagione.

8.6 Telelavoro e Lavoro agile

Con riferimento al lavoro agile di cui alla L. 81/2017, le Parti avvieranno il confronto entro il 31.5.2018.

In relazione alla disciplina del telelavoro, le Parti concordano nel fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16.7.2002 tra U.N.I.C.E., U.E.A.P.M.E., C.E.E.P. e C.E.S. del 9.6.2004, allegato al vigente CCNL.

8.7 Lavoro ripartito (Job sharing)

Il contratto deve indicare la misura percentuale e di collocazione temporale del lavoro che si prevede venga svolto da ciascun lavoratore interessato, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

NB. Istituto abrogato dal D.Lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto.

8.8 Quadri:

- L'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni;
- I quadri devono essere iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria (Qu.A.S.). La relativa quota contributiva annua è fissata in € 340,00 a carico dell'azienda e in € 50,00 a carico del quadro. La quota costitutiva *una tantum* è fissata in € 340,00 a carico dell'azienda;
- I quadri saranno iscritti all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri – Quadrifor, a favore del quale il contributo annuo è pari a € 75,00 (€ 50,00 a carico dell'azienda ed € 25,00 a carico del quadro).

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

9.1 Preavviso: i termini di preavviso per il caso di licenziamento o di dimissioni sono i seguenti:

| Livelli | Anzianità | | |
|-----------|---------------|----------------|---------------|
| | Fino a 5 anni | Da 5 a 10 anni | Oltre 10 anni |
| A e B | 4 mesi | 5 mesi | 6 mesi |
| 1 | 2 mesi | 3 mesi | 4 mesi |
| 2 e 3 | 1 mese | 45 giorni | 2 mesi |
| 4 e 5 | 20 giorni | 30 giorni | 45 giorni |
| 6S, 6 e 7 | 15 giorni | 20 giorni | 20 giorni |

Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di 2 ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

9.2 TFR: in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29.5.1982, n. 297.

Fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerato come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Al sensi e per gli effetti del comma 2 dell'art. 2120 c.c. come modificato dalla legge 29.5.1982, n. 297, è escluso dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine

rapporto, l'importo degli scatti di anzianità, dalla data dell'1.1.2018 fino al 31.10.2021.
Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29.5.1982, n. 297.

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare: previsto un Fondo pensionistico complementare (Fon.Te.) la cui contribuzione è così determinata:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a carico del lavoratore;
- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il calcolo del TFR, a carico del datore di lavoro;
- 3,45% o il 6,91% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo;
- una quota *una tantum*, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a € 15,50 (€ 11,88 a carico dell'azienda e € 3,62 a carico del lavoratore).

10.2 Assistenza integrativa: Fondo EST - sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno (esclusi di quadri) per i quali, all'atto dell'iscrizione al Fondo è dovuta una quota *una tantum* pari ad € 15,00 per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro.

Sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale (esclusi i quadri) per i quali, all'atto dell'iscrizione al Fondo è dovuta una quota *una tantum* pari ad € 8,00 per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro.

A decorrere dall'1.2.2018, per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo pari ad € 11,00 mensili per 12 mensilità (€ 12,00 dall'1.1.2019), a carico del datore di lavoro.

È prevista l'iscrizione anche per i lavoratori a tempo determinato a condizione che il contratto sia di durata iniziale superiore a 3 mesi e il lavoratore ne faccia richiesta per iscritto al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 16,00 lordi per 14 mensilità.

10.3 Polizze infortuni: per il personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo, il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'I.N.P.S.;
- invalidità permanente: € 7.746,85;
- morte: € 5.164,57.