

TRASPORTO A FUNE

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
Datoriali ANEF Sindacali FILT - CGIL, FIT - CISL, UILTRASPORTI, SAVT TRASPORTI	19 LUGLIO 2022	1° MAGGIO 2022	Economica 30 APRILE 2025 Normativa 30 APRILE 2025

SFERA APPLICATIVA

Il CCNL disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica Italiana i rapporti di lavoro tra le imprese od enti esercenti trasporti a fune e/o di risalita destinati a trasporto pubblico di persone ed altre attività agli stessi direttamente connesse ed il relativo personale dipendente.

Il contratto non riguarda i lavoratori addetti a funivie portuali e funicolari terrestri od aeree, assimilate per atto di concessione alle ferrovie, cui si riferisce la Legge n. 270/1988.

LIVELLI E QUALIFICHE

Livello	Descrizione
1°S	Quadri: lavoratori che, in relazione alle diverse realtà organizzative, possiedono le caratteristiche esposte nel livello 1° super. Impiegati: lavoratori che, con specifica collaborazione e poteri di preposizione gerarchica nell'ambito dei vari rami e servizi aziendali, svolgono funzioni direttive di particolare preparazione e capacità professionale, con libertà di apprezzamento e autonomia d'iniziativa in relazione ai compiti affidati e alle direttive generali impartite. Appartengono, altresì, a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze tecniche relative a un intero impianto complesso (comprensivo di almeno una funivia bifune o una monofune ad agganciamento automatico) conseguibili con notevole tirocinio e che presuppongono, oltre ai relativi attestati tecnico-professionali, la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli impianti stessi.
1°	Quadri: lavoratori che, in relazione alle diverse realtà organizzative, possiedono le caratteristiche esposte nel livello 1° super. Impiegati: lavoratori che, con specifica collaborazione e poteri di preposizione gerarchica nell'ambito dei vari rami e servizi aziendali, svolgono funzioni direttive di particolare preparazione e capacità professionale, con libertà di apprezzamento e autonomia d'iniziativa in relazione ai compiti affidati e alle direttive generali impartite. Appartengono, altresì, a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze tecniche relative a un intero impianto complesso (comprensivo di almeno una funivia bifune o una monofune ad agganciamento automatico) conseguibili con notevole tirocinio e che presuppongono, oltre ai relativi attestati tecnico-professionali, la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli impianti stessi.
2°	Impiegati: lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono mansioni di concetto che richiedono particolare preparazione e capacità professionale con discrezionalità di poteri ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive loro impartite; lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze tecniche relative a un impianto non complesso (anche se costituito da più funivie monofuni) conseguibili con apposito tirocinio e che presuppongono il relativo attestato tecnico professionale e la conoscenza della tecnologia dell'impianto stesso. Operai: lavoratori che, svolgendo prevalentemente mansioni tipiche del 3° livello, possono essere incaricati, in via di sola sostituzione, ad adempiere ai compiti del 1° livello e che vengono a sostituire con piena responsabilità il capo dell'intero impianto complesso nei periodi di assenza.

Livello	Descrizione
3°	<p>Impiegati: lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrativa e/o tecnica di concetto caratterizzata da adeguata autonomia operativa e che richiede un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.</p> <p>Operai: lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze con effettiva specializzazione e corrispondente attestato tecnico-professionale, relative alla sorveglianza, conduzione e manutenzione dell'impianto di funivia bifune o di funivia monofune ad agganciamento automatico, o lavoratori specializzati che svolgono attività richiedenti specifica preparazione professionale e che abbiano conseguito diploma di qualifica di istituti professionali o acquisito particolare competenza tecnica attraverso prolungato tirocinio.</p>
4°	<p>Impiegati: lavoratori che svolgono attività di coordinamento e controllo amministrativo anche con l'effettuazione di attività esecutive di rilievo.</p> <p>Operai: lavoratori per i quali è richiesta specifica conoscenza e corrispondente attestato tecnico-professionale nella sorveglianza, conduzione e manutenzione dell'impianto di seggiovia o lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro conseguite in istituti professionali (o mediante istruzione equivalente) e attraverso adeguato tirocinio.</p>
5°	<p>Impiegati: lavoratori che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono pratica d'ufficio.</p> <p>Operai: lavoratori che svolgono mansioni per le quali è richiesta la pratica di specifiche cognizioni professionali attinenti al regolare funzionamento dell'impianto bifune nonché lavoratori per i quali è richiesta una reale competenza e relativo attestato nella conduzione e manutenzione degli impianti di sciovia e simili.</p>
6°	Operai: lavoratori che siano in possesso della relativa abilitazione, se prescritta, e che svolgono mansioni per le quali è richiesta la conoscenza di semplici cognizioni professionali.
7°	Operai: lavoratori che svolgono mansioni per le quali non sono richieste conoscenze e pratica particolari.

PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	26
	Orario	173
Mensilità	Tredicesima	Una mensilità, in occasione del Natale
	Quattordicesima	Una mensilità, entro la prima decade di luglio

ELEMENTI ECONOMICI

SCATTI DI ANZIANITÀ

Numero massimo	5	
Frequenza	Biennale	
Decorrenza	Dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.	
Passaggi di livello	In caso di passaggio al livello superiore il lavoratore conserva il numero di aumenti periodici già acquisiti nel livello di provenienza nonché le frazioni di biennio già maturate.	
Importi	Livello	Importo
	1°S	70,00
	1°	65,00
	2°	60,00
	3°	55,00
	4°	50,00
	5°	45,00
	6°	40,00
	7°	35,00

□ **DIPENDENTI IN FORZA AL 30 APRILE 2016 O AL 30 NOVEMBRE 2013**

Dipendenti in forza al 30/04/2016	Al personale in forza al 30 aprile 2016 sarà riconosciuto lo scatto di anzianità, in corso di maturazione, nel valore economico previsto dalla seguente tabella, anche in caso di passaggi di livello. Gli scatti successivi si uniformeranno all'aumento retributivo previsto nella prima tabella sopra riportata.	
Dipendenti in forza al 30/11/2013	Per i dipendenti già in forza alla data del 30 novembre 2013, fermo restando l'anzianità di servizio, eventuali scatti di anzianità maturati sono congelati in cifra fissa senza ulteriore indicizzazione o rivalutazione. Resta fermo il diritto a maturare, anche per i dipendenti già in forza al 30 novembre 2013, un massimo di cinque scatti biennali.	
Importi (dipendenti in forza al 30/04/2016 - scatto in corso di maturazione)	Livello	Importo
	1°S	81,00
	1°	75,00
	2°	68,00
	3°	62,00
	4°	56,00
	5°	50,00
	6°	47,00
	7°	39,00

INDENNITÀ

Maneggio denaro	Al personale addetto al maneggio del denaro per riscossioni e pagamenti, viene corrisposta un'indennità mensile di cassa pari al 9% della retribuzione minima base contrattuale della categoria di appartenenza.
Indennità sostitutiva di mensa	Le aziende che non garantiscono il servizio mensa sono tenute a corrispondere a ciascun lavoratore a titolo di indennità sostitutiva di mensa una somma pari a euro 25,00 mensili.
Lavoro domenicale	Al lavoratore che svolge la propria attività lavorativa di domenica è corrisposta un'indennità di euro 13,00 per ogni giornata domenicale di effettiva prestazione. Tale indennità non fa parte della retribuzione ordinaria, pertanto non è considerata utile agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale. L'indennità non è cumulabile con altre maggiorazioni dovute per prestazioni lavorative domenicali coincidenti con il giorno di riposo o altre festività di legge.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Premio di risultato	Il premio di risultato è istituito economico annuo di produttività, totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori. Sarà annualmente commisurato ai parametri di misurazione dei risultati raggiunti in ciascun esercizio aziendale assunto a riferimento e sarà considerato di competenza dell'anno di erogazione, con le modalità stabilite dall'accordo istitutivo nel rispetto della presente regolazione. Nella contrattazione di secondo livello il premio, totalmente variabile, sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti.
Elemento perequativo	Ai dipendenti delle aziende prive di contrattazione di 2° livello concernente il premio di risultato o di altri trattamenti retributivi aggiuntivi al CCNL, che percepiscono il solo trattamento contrattuale minimo, viene corrisposto a titolo di elemento perequativo di garanzia un importo pari ad euro 15,00 lordi mensili (per 12 mensilità), considerando la frazione di mese come mese intero, omnicomprensivo dell'incidenza sul TFR, nonché su ogni altro istituto diretto, indiretto o differito. Qualora sia introdotta in azienda la contrattazione di secondo livello o intervengano altri trattamenti retributivi aggiuntivi, l'elemento perequativo verrà automaticamente ed integralmente a decadere.
Welfare contrattuale	È prevista da parte delle aziende la destinazione di 100,00 euro all'anno, a titolo di welfare contrattuale, così ripartiti: <ul style="list-style-type: none"> ◆ 30,00 euro a decorrere da gennaio 2023; ◆ 70,00 euro a decorrere da gennaio 2025. Per i contratti a termine e stagionali l'importo del welfare contrattuale è riproporzionato.

GESTIONE DEL RAPPORTO

PERIODO DI PROVA

Livello	Durata
1°S	90 giorni
1°	60 giorni
2°	45 giorni
3°	30 giorni
4°, 5°, 6° e 7°	15 giorni

Note

Tutti i periodi indicati si intendono di effettivo lavoro. Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda.

ORARIO

Orario normale di lavoro	<p>L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, che possono essere distribuite anche in modo non uniforme nelle singole giornate.</p> <p>Considerando le peculiarità del settore, prevalentemente ad andamento stagionale, le parti hanno concordato una durata massima settimanale dell'orario di lavoro pari a 54 ore, fermo restando che la durata media settimanale dell'orario di lavoro pari a 48 ore comprensive degli straordinari, va calcolata in un periodo di 12 mesi per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato, ovvero 8 mesi per rapporti a tempo indeterminato.</p>
Flessibilità	<p>In ragione di necessità legate a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro potrà risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco di 26 settimane (in precedenza 17) con i limiti massimi di 54 ore settimanali (in precedenza 48) e con una durata minima di 32 ore settimanali.</p> <p>In tali ipotesi, per le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro settimanale è prevista una maggiorazione del 10% della retribuzione ordinaria.</p> <p>Qualora al termine delle 26 settimane le ore lavorate superino l'orario normale settimanale le ore eccedenti saranno retribuite come ore di lavoro straordinario.</p>
Banca Ore	Disciplina contrattuale non prevista

ROL E FESTIVITÀ

Rol	<p>È stabilita la fruizione in ragione d'anno, per gruppi di 4 ore, di permessi individuali retribuiti da raggugliare al periodo di servizio prestato nell'anno stesso e da utilizzare nei periodi di minore attività dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio.</p> <p>A riguardo, il monte ore individuale viene diminuito da 80 ore a 64 ore annue, che saranno riconosciute in misura pari al:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ 50% per nel 1° anno di assunzione;◆ 100% dal 2° anno dall'assunzione. <p>La riduzione del monte ore individuale dalle attuali 80 ore annue alle 64 ore annue avverrà a partire dal 1° gennaio 2017 per i lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ a tempo indeterminato in forza al 30 aprile 2016;◆ stagionali che al 30 aprile 2016 abbiano maturato nel triennio precedente 240 giornate di dipendenza presso la medesima azienda. <p>A decorrere dal 1° gennaio 2017 ai suddetti lavoratori spetterà un trattamento economico ad personam non assorbibile né rivalutabile pari a 11,50 euro mensili (per 13 mensilità) denominato "assegno orario", non utile ai fini del calcolo di alcun istituto legale e/o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo considerando qualsiasi incidenza ivi compreso il TFR.</p>
Ex Festività	<p>In sostituzione delle festività abolite i lavoratori fruiscono di 4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.</p> <p>Qualora i permessi non venissero usufruiti dal lavoratore, a questo è dovuto il trattamento economico sostitutivo.</p>

Festività	Nel caso in cui le giornate festive nazionali o infrasettimanali coincidano con il giorno di riposo dei lavoratori questi avranno diritto ad un 1/26 di retribuzione ordinaria oltre la normale retribuzione mensile. Per la giornata del 4 novembre, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, 1/26 della retribuzione stessa.
------------------	--

STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

Tipologia	%
Lavoro straordinario diurno	20%
Lavoro notturno	25%
Lavoro nel giorno di riposo compensativo	50%
Lavoro festivo	50%
Lavoro straordinario notturno	50%
Lavoro straordinario festivo	50%
Lavoro straordinario festivo notturno	50%
Note	
<p><i>Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni contrattuali, si considera:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali; - lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del mattino, - lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive. <p><i>Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.</i></p> <p><i>Lo svolgimento di lavoro straordinario è ammesso anche nel part time orizzontale.</i></p>	

FERIE

Durata	Fino a 2 anni di servizio	4 settimane
	Oltre il secondo anno di effettivo servizio	4 settimane + 1 giorno
	Oltre il quarto anno di effettivo servizio	4 settimane + 2 giorni
Fruizione	<p>Ogni settimana si intende di 6 giorni lavorativi, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro. Almeno due settimane possono fruirsi consecutivamente in caso di richiesta del lavoratore interessato e vanno godute nel corso dell'anno di maturazione. Le restanti due possono essere fruite nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Comunque, l'epoca del godimento delle ferie, sarà stabilita tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.</p>	

PREAVVISO

Livello	Periodo
1°S e 1°	60 giorni
2° e 3°	30 giorni
4°, 5°, 6° e 7°	15 giorni
Note	
I giorni sono da intendersi di calendario.	

ASSENZE TUTELE

CONGEDO MATRIMONIALE

Durata	15 giorni consecutivi
Fruizione	Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS. Il congedo, qualora i dipendenti fossero della stessa azienda, spetta ad ambedue i coniugi.

MATERNITÀ

Maternità obbligatoria	Durante il periodo di astensione obbligatoria e comunque per la durata complessiva del congedo di maternità pari a 5 mesi, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera della retribuzione spettante.
Congedo Parentale	<p>Allo scopo di favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti hanno definito le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.</p> <p>Ai fini del computo del congedo la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente e gli importi orari del trattamento economico si ottengono dividendo la retribuzione giornaliera per la durata di tale orario giornaliero.</p> <p>I permessi sono fruiti: per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 ore, per il personale amministrativo; in misura pari alla metà del suddetto orario giornaliero per il restante personale (operativo e/o turnista).</p> <p>Tali modalità di utilizzo dei congedi parentali sono riconosciuti anche nell'ipotesi di adozioni e affidamenti.</p> <p>In caso di domanda del congedo parentale è necessario un preavviso nei confronti del datore di lavoro con un termine non inferiore a: 3 giorni nei casi di fruizione giornaliera indicando l'inizio e la fine del periodo richiesto; 7 giorni nei casi di fruizione per multipli di un'ora per il personale amministrativo; 7 giorni per il restante personale.</p> <p>Conformemente all'art. 8, comma 7 del D.Lgs n. 81/2015 è ammessa la richiesta, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time, purché con un riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore deve dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.</p>

MALATTIA

Livello	Conservazione del posto
Tutti i livelli	180 giorni (*)
Note	
<p>(*) Nell'ipotesi di più malattie tale periodo è riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei 24 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso. Il suddetto periodo viene elevato di ulteriori 180 giorni nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley, ovvero periodi di degenza ospedaliera dovuti a trapianti di organi vitali, purché il lavoratore fornisca documentazione sanitaria attestante la patologia sofferta e rilasci dichiarazione di consenso al trattamento dei dati in essa contenuti.</p> <p>Le giornate usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi non rientrano nel computo del suddetto periodo di computo.</p>	

Categoria	Trattamento economico	
	Carenza	Dal 4° giorno in poi
Tutti i lavoratori	50%	100%
Note		
<p>Il trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore, nei primi 3 giorni di malattia, è garantito dalle aziende sino al 50% della retribuzione ordinaria ed è integrato dall'azienda fino a raggiungere il 100% della retribuzione ordinaria a partire dal 4° giorno di malattia in poi. Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti sarà assorbita, fino a concorrenza, la parte a carico delle aziende.</p> <p>Nelle ipotesi di gravi patologie (patologie oncologiche, ictus o sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, malattie degenerative o periodi di degenza ospedaliera per trapianti di organi vitali), per il comparto aggiuntivo di 180 giorni è stabilita un'integrazione a carico del datore di lavoro tale da raggiungere il:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% della retribuzione, per il 7° e 8° mese; - 70% della retribuzione per il 9° mese. <p>In caso del perdurare della malattia oltre il periodo è possibile, a richiesta del lavoratore, il prolungamento della conservazione del posto mediante un periodo di aspettativa non retribuita (dietro esibizione di regolari certificati medici) fino a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 270 giorni, trascorsi i 180 giorni di comparto; - 90 giorni, superati i 360 giorni del comparto previsto per le suddette gravi patologie. 		

INFORTUNIO

Tipologia	Conservazione del posto	Trattamento economico
Infortunio sul lavoro Malattia professionale	Fino a guarigione clinica	In caso di assenza per infortunio sul lavoro, al lavoratore spetta l'integrazione a carico dell'azienda del trattamento economico dovuto fino a concorrenza del 100% della retribuzione ordinaria sin dal 1° giorno di infortunio e fino al 180° giorno di assenza complessivamente verificatasi nei 24 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio.

ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

Permessi studio	I lavoratori che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali statali, parificate o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, inclusi i corsi universitari o post laurea, hanno diritto ad usufruire di permessi retribuiti con la normale retribuzione per i giorni corrispondenti agli esami.
------------------------	---

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Lavoro supplementare	Per lavoro supplementare si intende quello prestato, su base volontaria, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Il lavoro straordinario è ammesso nel limite dell'orario di lavoro a tempo pieno. Il lavoro supplementare è retribuito con la maggiorazione del 20% fino alla concorrenza di un quarto dell'orario settimanale di lavoro per il personale a tempo pieno; il lavoro supplementare prestato oltre tale limite e fino alla misura massima di cui al periodo precedente è retribuito con la maggiorazione del 25%
Clausole elastiche	L'adozione di clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della sua durata, in ordine alla modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa o della sua durata avverrà con il consenso del lavoratore e comporta in ogni caso un preavviso di 2 giorni lavorativi a favore del lavoratore stesso. Il lavoratore può recedere per giustificati motivi oggettivi dalle clausole elastiche non prima che siano trascorsi 3 mesi dall'effettiva attivazione delle stesse con preavviso scritto di almeno 15 giorni.
Note	
<p>Lo svolgimento del lavoro supplementare e il ricorso alle clausole elastiche o flessibili può essere richiesto, fermo restando il consenso del lavoratore interessato, per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - impreviste esigenze del servizio sia organizzative che tecnico-operative; - prevedibile intensificazione dell'attività lavorativa per determinati periodi di tempo; - esecuzione di particolari incarichi predefiniti e temporanei; - esigenze connesse all'attività di formazione. 	

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi	Percentuale	Disciplina ai sensi di legge
	Esclusioni	Disciplina ai sensi di legge
Intervalli e deroga assistita	Un apposito Avviso comune prevede che sono stagionali, con conseguente non applicazione della disposizione ex lege, le attività svolte dalle aziende che applicano il CCNL trasporto a fune. Pertanto, si conviene che i lavoratori assunti a termine dalle suddette aziende sono da considerare stagionali agli effetti della non applicazione degli artt. 19 ss. del D.Lgs. n. 81/2015.	

❑ STAGIONALITÀ

L'ipotesi di accordo del 19 luglio 2022 stabilisce che le attività esercitate dalle imprese di trasporto a fune sono attività stagionali. Conseguentemente, ai lavoratori a termine non sono applicabili gli articoli 19 e seguenti del D.Lg. n. 81/2015 sui contratti a termine (come modificato dal DL n. 87/2018, convertito dalla Legge n. 96/2018) in materia di:

- durata massima (pari a 24 mesi) in caso di successione di rapporti a tempo determinato tra le stesse parti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale;
- successione dei contratti a termine e rispetto degli intervalli temporali;
- rinnovo o proroga, per cui le stesse sono ammesse anche in assenza delle condizioni ex lege, relative all'attività ordinaria o estranee ad essa;
- limitazioni quantitative all'instaurazione di rapporti a tempo determinato.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera applicativa	Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli 1°S, 1°, 2°, 3°, 4°, 5° e 6°.
Scatti di anzianità	L'intero periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche con riferimento agli aumenti periodici di anzianità, che saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.
Attività formativa	L'impresa, responsabile della formazione tecnico - professionale, deve erogare al lavoratore almeno 80 ore medie annue di formazione, comprensive della formazione in materia di sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Tale monte ore annuo è integrato dall'offerta formativa pubblica per quanto riguarda la formazione trasversale o di base, ove prevista.

❑ DURATA

Livello	Durata Totale	Periodo (in Mesi)		
		1° periodo	2° periodo	3° periodo
1°S	36	12	12	12
1°	36	12	12	12
2°	36	12	12	12
3°	36	12	12	12
4°	36	10	16	10
5°	24	6	12	6
6°	24	6	12	6

❑ TRATTAMENTO ECONOMICO

Livello	Trattamento economico		
	1° periodo	2° periodo	3° periodo
Tutti i livelli	80%	85%	95%
Note			
Le percentuali indicate si intendono da applicarsi alle retribuzioni di fatto del livello corrispondente.			

BILATERALITÀ

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo PRIAMO				
Tipologia lavoratore	Anzianità contributiva al 31/12/1995	Contribuzione		Quota TFR
		c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	Inferiore a 18 anni	1,5%	1,5%	33%
	Superiore a 18 anni			25%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993		1,5%	1,5%	100%
Note				
<i>Le quote del 25% e del 33% per i lavoratori già occupati al 28/04/1993 a titolo di "quota TFR", rappresentano la % di TFR accumulato da versare al Fondo.</i>				
<i>La contribuzione ordinaria si calcola sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.</i>				
<i>All'atto dell'adesione, è previsto un versamento una tantum pari a 10,32 euro, pariteticamente divisi tra lavoratore e datore di lavoro.</i>				
<i>A decorrere dal 1° gennaio 2018, la quota contributiva ordinaria a carico datore di lavoro è aumentata al 2,00%.</i>				

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Contribuzione Ente FONTUR		
Tipologia lavoratore	c/datore	c/dipendente
Tutti i lavoratori	10,00	0,00
Note		
<i>Il datore verserà la quota per 12 mensilità.</i>		

RETRIBUZIONE MINIMA

Gli importi della retribuzione minima base, calcolati redazionalmente, risultano i seguenti:

Livello	Minimi fino al 30/09/2022	Minimi a partire dal		
		1° ottobre 2022	1° marzo 2024	1° marzo 2025
1SQ	1.976,50	2.005,47	2.056,16	2.121,33
1S	1.976,50	2.005,47	2.056,16	2.121,33
1Q	1.835,43	1.862,33	1.909,40	1.969,92
1	1.835,43	1.862,33	1.909,40	1.969,92
2	1.656,84	1.681,12	1.723,60	1.778,22
3	1.505,89	1.527,96	1.566,58	1.616,24
4	1.364,59	1.384,59	1.419,59	1.464,59
5	1.223,79	1.241,72	1.273,10	1.313,44
6	1.129,67	1.146,22	1.175,19	1.212,43
7	941,44	955,23	979,37	1.010,40

I lavoratori inquadrati ai livelli 1SQ e 1S hanno diritto a un'indennità di funzione pari a 118,79 euro mensili, per 14 mensilità.