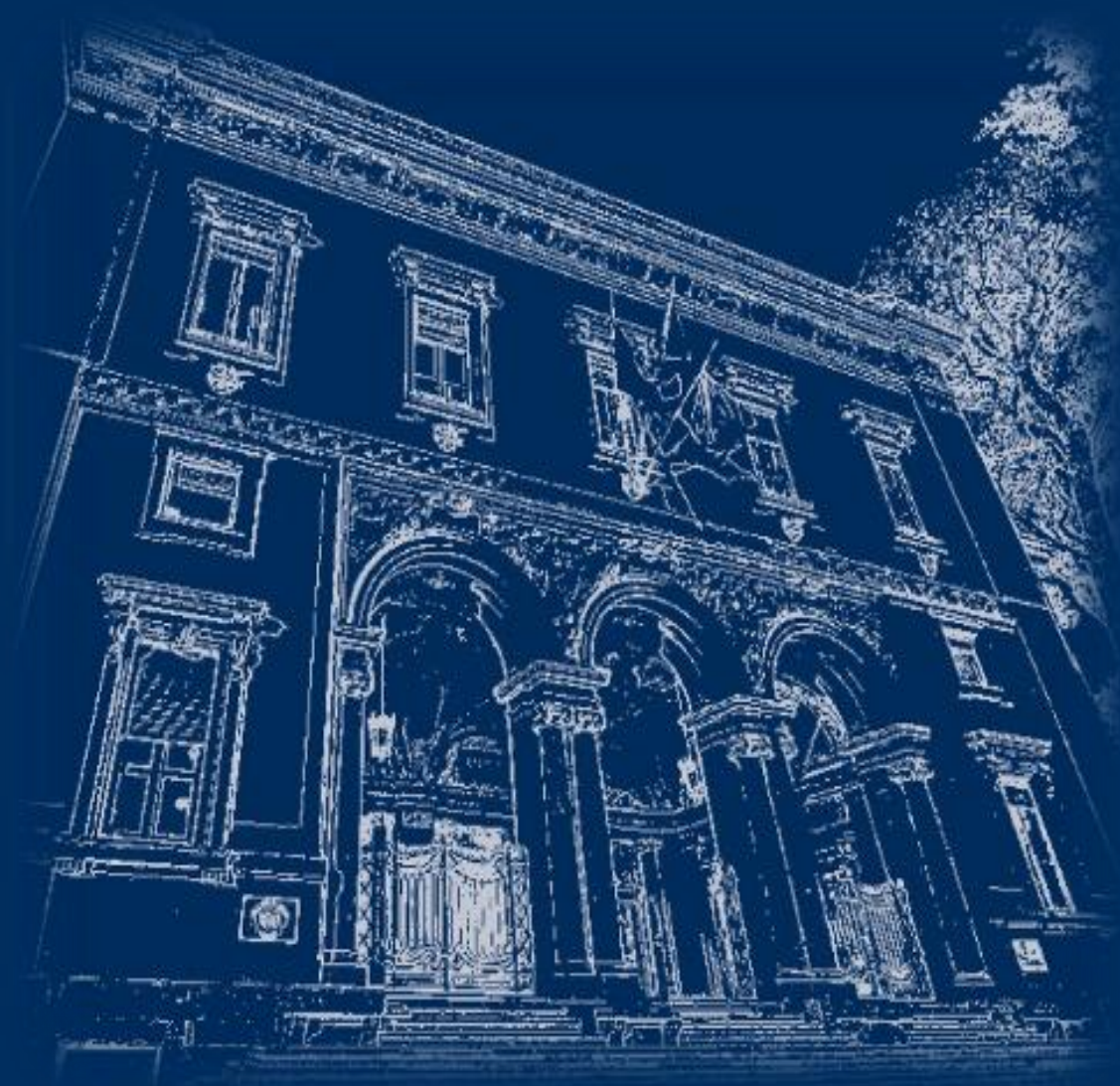




XI CONSILIATURA 2023 - 2028

## PROVE DI EQUIVALENZA CONTRATTUALE E *DUMPING* SALARIALE: IL CASO DEL TERZIARIO DI MERCATO

Uno studio comparato tra i CCNL H05K e H024 e i CCNL H011, H052, H05Y



CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:  
MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA  
N. 37 | 2026

## Prove di equivalenza contrattuale e *dumping* salariale: il caso del terziario di mercato

---

di:

**Michele Tiraboschi**, *Presidente della Commissione dell'informazione CNEL e Ordinario di diritto del lavoro presso l'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia;*

**Larissa Venturi**, *CNEL, Direzione generale per la programmazione e il coordinamento delle politiche settoriali*

*Il presente documento è stato discusso e approvato in via preliminare dalla Commissione dell'informazione del CNEL nella seduta del 12 febbraio 2026 e approvato in via definitiva nella seduta dell'11 marzo 2026, ai sensi dell'articolo 10, lett. c), della legge 30 dicembre 1986, n. 936 e dell'articolo 16, comma 2, lett. b), ai fini della redazione del Rapporto annuale sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva.*

---

CASI E MATERIALI DI DISCUSSIONE:

MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

N. 37 | 2026

marzo 2026

Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

## ABSTRACT

---

Il presente studio, approvato dalla Commissione dell'Informazione nella seduta dell'11 marzo 2026, approfondisce il tema del confronto fra diversi sistemi contrattuali e della rilevazione del possibile *dumping* nel terziario di mercato.

L'indagine si colloca nel solco di precedenti esplorazioni dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro svolte dagli autori, che hanno evidenziato in questo vasto macrosettore la presenza di una **elevata frammentazione contrattuale** a fronte, tuttavia, di una **forte concentrazione della occupazione nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**. Sono infatti ben 263 i contratti nazionali di lavoro presenti nel terziario di mercato alla data del 31 dicembre 2025, pari al 25% del totale dei contratti vigenti del settore privato. **Sono tuttavia solo due i contratti nazionali di lavoro sottoscritti da federazioni di categoria non aderenti a CGIL, CISL e UIL a segnalare un minimo grado di radicamento ed effettiva applicazione nel settore e cioè i CCNL riconducibili al sistema ANPIT-CISAL relativamente al commercio, al turismo e ai pubblici esercizi**. La ricerca ha quindi messo a confronto i due contratti del sistema ANPIT-CISAL (i CCNL H024 e H05K) con i tre contratti *leader* del settore riconducibili al sistema contrattuale promosso da CONFCOMMERCIO con FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL (i CCNL H011, H052, H05Y), prendendo a riferimento dieci profili professionali rappresentativi dei sottosettori del commercio, dei pubblici esercizi e del turismo. La comparazione è stata effettuata dopo aver elaborato puntuali **schede contratto per ciascun CCNL e per ogni livello contrattuale** applicando, come deliberato dalla Commissione dell'informazione, **i parametri di valutazione previsti dall'allegato I.01 al codice dei contratti pubblici** (d. lgs. n. 36/2023, come modificato dal d. lgs. n. 298/2024).

L'analisi comparata ha dunque riguardato **le componenti fisse della retribuzione globale annua** (minimi tabellari, contingenza, EDR, mensilità aggiuntive e ulteriori indennità) e **i trattamenti normativi basici** (lavoro supplementare e straordinario, clausole elastiche nel part-time, periodo di prova, preavviso, comportamento, integrazioni in caso di malattia e infortunio, permessi retribuiti, bilateralità, previdenza e sanità integrativa), con riferimento ai **trattamenti in vigore nel gennaio 2026**.

In tutti i profili esaminati, **i contratti del sistema CONFCOMMERCIO presentano livelli retributivi sensibilmente superiori rispetto ai contratti ANPIT, con scostamenti che oscillano, a seconda delle figure professionali, tra il 14% e oltre il 40% della retribuzione fissa annua del terziario di mercato**. Differenze strutturali incidono in particolare sulla presenza della **quattordicesima mensilità**, sul livello complessivo dei minimi tabellari e, conseguentemente, sulla base imponibile previdenziale e sulla contribuzione pensionistica teorica. Un ulteriore profilo critico riguarda **l'inquadramento professionale**: l'assimilazione di figure tradizionalmente collocate a livelli diversi nei contratti *leader* può determinare effetti significativi, in senso peggiorativo per i lavoratori, sul piano economico e normativo.

## INDICE

---

### Parte I – Un *benchmark* della contrattazione nazionale di categoria del terziario di mercato

1. Dalla prima esplorazione all'approfondimento: il caso del terziario
2. Nota metodologica
3. Un confronto nel terziario di mercato: evidenze empiriche
  - a. addetto al controllo delle vendite
  - b. cassiere comune
  - c. commesso alla vendita
  - d. macellaio specializzato
  - e. aiuto pasticciere
  - f. cameriere di ristorante
  - g. commis di cucina
  - h. cameriere di albergo
  - i. fattorino
  - j. pizzaiolo

### Parte II – Schede contratto terziario di mercato

#### Sezione I – I CCNL del sistema ANPIT – CISAL

1. Contratto collettivo nazionale di lavoro aziende del settore turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi (H05K)
2. Contratto collettivo nazionale di lavoro aziende del settore commercio (H024)

#### Sezione II – I CCNL del sistema CONFCOMMERCIO – FILCAMS, FISASACT, UILTUCS

1. Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi (H011)

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

2. Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo (H052)
3. Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo (H05Y)

Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

## **Parte I**

### **UN *BENCHMARK* DELLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE DI CATEGORIA DEL TERZIARIO DI MERCATO**

## 1. Dalla prima esplorazione all'approfondimento: il caso del terziario di mercato

---

Abbiamo già avuto modo di documentare nel dettaglio e relativizzare, sulla scorta dei dati contenuti nel [XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva](#) e dei testi contrattuali presenti nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL, il dato della frammentazione contrattuale e del c.d. *dumping* salariale che tanto preoccupa le forze politiche e sociali e interroga il dibattito accademico e l'opinione pubblica (A. Feri, M. Tiraboschi, L. Venturi, [“La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'archivio dei contratti del CNEL”](#)).

Sono in effetti 1.052 i contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato depositati presso l'archivio dei contratti del CNEL alla data del 31 dicembre 2025. Tuttavia, i soli 212 contratti collettivi nazionali di lavoro di maggiore applicazione, sottoscritti da federazioni di categoria di CGIL, CISL, UIL, riguardano il 96,1 per cento dei 14.725.751 lavoratori tracciati con i flussi *Uniemens* <sup>(1)</sup> e cioè la quasi totalità dei lavoratori del settore privato.

Per contro i 688 contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da organizzazioni di rappresentanza dei prestatori di lavoro non riconducibili al sistema contrattuale di CGIL, CISL e UIL (e neppure a quello di UGL e CONFSAI), seppure rappresentino il 65,4 per cento del totale dei contratti collettivi nazionali di lavoro presenti in Archivio CNEL per il settore privato alla data del 31 dicembre 2025, registrano una copertura complessiva modesta pari a 267.851 lavoratori, pari all'1,8 per cento del totale dei lavoratori del settore privato tracciati con i flussi *Uniemens*.

Le prime esplorazioni dell'archivio dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, una volta presi a riferimento i soli contratti collettivi di settore (con esclusione, cioè, della categoria dei dirigenti), hanno documentato che 373 CCNL di questi contratti hanno una applicazione in non più di 20 province, e che ben 438 CCNL sono applicati in meno di 50 aziende ciascuno e ben 343 CCNL regolano condizioni e termini di lavoro di meno di 100 dipendenti ciascuno. Solamente 28 dei CCNL analizzati risultano applicati a più di 1.000 lavoratori, con numeri complessivi davvero contenuti e statisticamente irrilevanti (A. Feri, M. Tiraboschi, L.

---

<sup>1</sup> Sulla attendibilità dei flussi *Uniemens*, sottolineata in più circostanze da INPS in sede di audizione presso il CNEL, si veda, recentemente, Osservatorio Veneto Lavoro, *Il CCNL applicato alle assunzioni: una prima esplorazione delle informazioni presenti nel Silo*, Misure/122, 2025 che ha confermato, con riferimento alle assunzioni effettuate in Veneto nel corso del 2023 nel lavoro dipendente privato per un insieme relativo a 628mila attivazioni, una sostanziale convergenza tra le informazioni provenienti dai flussi *Uniemens* e quelle provenienti dal sistema delle comunicazioni obbligatorie. Non mancano tuttavia situazioni di criticità, come nel caso documentato dalla CGIL di Ragusa con una recente ricerca sul *dumping* contrattuale, dove si evidenzia che, nella Provincia di Ragusa, quasi una assunzione su quattro è riconducibile a contratti collettivi privi di una corretta codificazione (vedi CGIL Ragusa, [Report sul dumping contrattuale nella Provincia di Ragusa – Anno 2024](#), Ragusa, dicembre 2025). Anche per questo, tuttavia, il recente orientamento di INPS è stato di imporre, nella comunicazione tramite i flussi *Uniemens*, la scelta di un preciso contratto.

Venturi, ["La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'archivio dei contratti del CNEL"](#)).

L'analisi ha evidenziato, in particolare, come solo il c. d. terziario di mercato registri la presenza di contratti minori dotati di un minimo di rilevanza statistica per il macrosettore di riferimento, dato che assume un certo rilievo ai fini e per gli effetti degli indirizzi generali e delle direttive della Commissione dell'informazione finalizzate alla organizzazione dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro ([Delibera della Commissione dell'informazione dell'11 settembre 2025](#) ai sensi dell'articolo 16, comma 2, lett. d) e dell'articolo 17, commi 1-3, legge 30 dicembre 1986, n. 936 nonché degli articoli 34 e 35 del regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del CNEL).

In questo macrosettore è pertanto utile un esercizio di ulteriore approfondimento, al fine di verificare nel dettaglio i principali contenuti economici e normativi dei contratti collettivi che risultano effettivamente in uso nel terziario di mercato, vuoi ai fini della riorganizzazione dell'archivio dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, vuoi anche per consentire un eventuale confronto tra contratti collettivi ai sensi del c. d. codice dei contratti pubblici.

Nondimeno va sottolineato e monitorato l'incessante deposito di contratti di nuovo conio nel macrosettore terziario di mercato sottoscritti, anche nel corso del 2025 e già nei primi mesi del 2026, da sigle poco o per nulla conosciute e con trattamenti retributivi peggiorativi rispetto a quelli contenuti nei contratti *leader* del settore.

A titolo esemplificativo si valuti il contratto per il settore del commercio, turismo e servizi terziari sottoscritto il 3 novembre 2025 da FMPI (Federazione Medie e Piccole Imprese) e ArCo (Federazione per gli Artigiani e Commercianti e PMI) e Confasi (Confederazione Autonoma Sindacati Italiani) con codice CNEL H16H.

Il divario economico di questo contratto rispetto al CCNL *leader* del terziario, distribuzione e servizi (codice CNEL H011) è notevole. Prendendo come riferimento i livelli medi, la retribuzione tabellare è decisamente inferiore. Per un IV Livello il CCNL H16H prevede una retribuzione di circa 1.457€, mentre il contratto di riferimento supera i 1.781,68€ con un delta di 250-300€ lordi in meno al mese. Ancora più marcata è la differenza retributiva presente nei Quadri ove il divario supera i 700-800 euro (3044,98 del CCNL H011 vs. i 2283 del CCNL H16H). Trattamenti peggiorativi sono previsti dal CCNL H16H con riferimento a malattia, scatti di anzianità, banca delle ore, riposo giornaliero, maggiorazioni per straordinario, notturno, festivo/domenicale.

## 2. Nota metodologica <sup>(2)</sup>

---

Oggetto del presente studio è la contrattazione collettiva nazionale di categoria riferibile al cosiddetto «terziario di mercato», termine consolidato nella prassi delle relazioni industriali e, in parte, anche in ambito accademico attraverso il collegamento tra il campo di applicazione dei CCNL sottoscritti dalle federazioni di settore di Cgil, Cisl, Uil e da Confcommercio (o dalle relative federazioni di categoria) e i relativi codici CNEL/ATECO di riferimento <sup>(3)</sup>.

Abbiamo già avuto modo di evidenziare che la maggior parte dei contratti c. d. minori ha il proprio campo di applicazione riferito al settore terziario e servizi che risultavano collocati, prima della nuova organizzazione dell'archivio ([deliberata dalla Commissione dell'informazione nella seduta dell'11 settembre 2025](#)), nel settore H (A. Feri, M. Tiraboschi, L. Venturi, *[“La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'archivio dei contratti del CNEL”](#)*).

Alla data del 31 dicembre 1995 i contratti collettivi nazionali di lavoro riferiti a questo ampio macrosettore presenti nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro erano solo 26.

La loro crescita nell'archivio è stata costante: dai 37 contratti collettivi nazionali di lavoro registrati al 31 dicembre 2005 si è passati ai 112 contratti collettivi nazionali di lavoro al 31 dicembre 2015.

Alla data del 31 dicembre 2025 per il terziario e i servizi si registrano ben 263 contratti collettivi nazionali di lavoro che corrispondono al 25 per cento del totale dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti del settore privato presenti nell'archivio del CNEL.

---

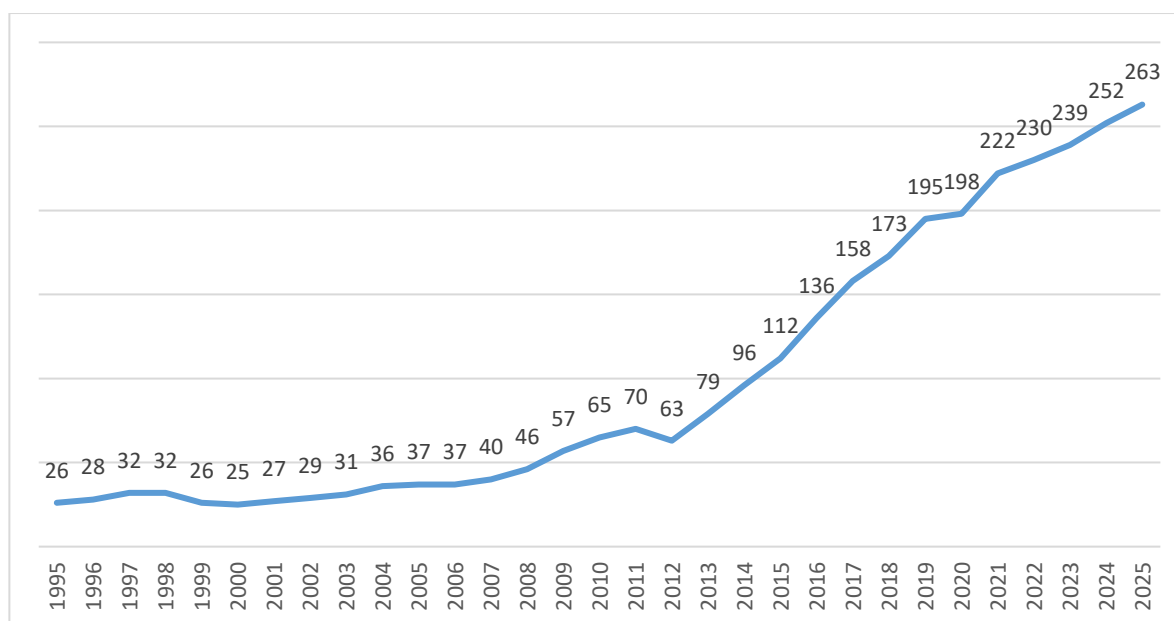
<sup>2</sup> Il presente studio si è avvalso, sul piano dell'affinamento della metodologia applicata e della selezione e analisi del materiale contrattuale, di un preliminare esercizio istruttorio svolto in forma laboratoriale e largamente sperimentale sia nell'ambito del corso di laurea magistrale in *Relazioni di lavoro* del Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, sia nell'ambito dell'indirizzo economico-giuridico del dottorato in *Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro* promosso da ADAPT e Università degli Studi di Siena. Si ringraziano pertanto gli studenti e i dottorandi che hanno partecipato al laboratorio, avviando i primi e grossolani tentativi di inquadramento dei testi contrattuali dentro i parametri normativi e retributivi del codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 e successive modifiche e integrazioni) e, in particolare, i dottori Michele Dalla Sega (Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia) e Silvia Spattini (ADAPT) per il loro ruolo di esercitatori dei laboratori e coordinatori dei due rispettivi gruppi di lavoro.

Si ringrazia inoltre la dottoressa Vanessa Salomone, funzionario in servizio presso il CNEL, Ufficio IV, che ha curato la formattazione delle tabelle.

<sup>3</sup> Per una identificazione di dettaglio e per le relative indicazioni metodologiche si veda G. Pigliararmi, M. Tiraboschi, *Fare contrattazione nel terziario di mercato*, Volumi I e II, ADAPT University Press, 2025.

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

Grafico 1. CCNL del settore H – terziario e servizi depositati al CNEL al 31 dicembre di ciascun anno – anni: dal 1995 al 2025



Nel complesso al 31 dicembre 2025 parliamo di 263 contratti collettivi nazionali di lavoro riferiti a un totale di 5.272.680 lavoratori e di 879.448 aziende.

Come già rilevato (A. Feri, M. Tiraboschi, L. Venturi, [\*“La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell’archivio dei contratti del CNEL”\*](#)), fatta eccezione per i contratti sottoscritti dalle federazioni di categoria di CGIL, CISL e UIL, sono solo due i contratti collettivi nazionali di lavoro che hanno una percentuale di incidenza sul settore di riferimento pari all’1 per cento, ossia fanno registrare dati (relativamente) più significativi sia in termini di dipendenti e aziende, sia per quanto riguarda il numero di province con almeno un dipendente al quale il contratto risulta applicato.

Si tratta del CCNL H024 per i quadri direttivi, impiegati e operai dipendenti del settore del commercio stipulato da ANPIT, AIFES, CONFIMPRENDITORI e UNICA lato datoriale, e CISAL lato sindacale e del CCNL H05K per i dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei settori turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi, stipulato da ANPIT, AIAV, AIFES, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI e UNICA lato datoriale e da CISAL e CONFEDIR <sup>(4)</sup>.

---

4 Va rilevato che, in fase di rinnovo di questi due contratti, si è recentemente registrato un contenzioso tra ANPIT e CISAL, da un lato, e CONFIMPRENDITORI, dall’altro lato, con quest’ultima associazione che è uscita dai due contratti sottoscrivendone altri simili, con diversa associazione sindacale, pur avanzando rivendicazioni sui codici contratti assegnati a suo tempo dal CNEL che restano comunque allo stato collegati ai contratti originari. Il contenzioso è aperto presso il TAR che definirà i termini del conflitto. Gli Uffici del CNEL non entrano nel merito di controversie insorte tra associazioni datoriali e sindacali in merito al processo negoziale, ma gestiscono i testi contrattuali unicamente ai fini della conservazione del codice, nel caso di rinnovi, o della corretta assegnazione di un nuovo codice.

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

Si tratta di contratti di un certo interesse perché la loro applicazione nei confronti dei lavoratori del settore è in costante crescita dal 1995 a oggi (vedi le tabelle che seguono riferite alle annualità per le quali sono disponibili nell'archivio dei contratti del CNEL i codici *Uniemens*).

*Tabella 1. CCNL H024 - dati su lavoratori, aziende e province per i seguenti anni (i dati su aziende e dipendenti sono rilevati dal 2018, quelli per provincia dal 2023)*

| anno | n° aziende | n° dipendenti | n° province |
|------|------------|---------------|-------------|
| 2018 | 731        | 12.135        |             |
| 2019 | 1.368      | 19.656        |             |
| 2020 | 1.957      | 29.888        |             |
| 2021 | 2.655      | 37.021        |             |
| 2022 | 3.406      | 45.562        |             |
| 2023 | 3.920      | 53.115        | 108         |
| 2024 | 4.301      | 56.743        | 108         |

*Tabella 2. CCNL H05K - dati su lavoratori, aziende e province (i dati su aziende e dipendenti sono rilevati dal 2018, quelli per provincia dal 2023)*

| anno | n° aziende | n° dipendenti | n° province |
|------|------------|---------------|-------------|
| 2018 | 455        | 6.305         |             |
| 2019 | 1.022      | 12.047        |             |
| 2020 | 1.210      | 11.130        |             |
| 2021 | 1.601      | 15.535        |             |
| 2022 | 2.211      | 25.248        |             |
| 2023 | 2.656      | 31.008        | 105         |
| 2024 | 3.042      | 35.870        | 107         |

Quanto al riferimento alla soglia dell'1 per cento, come percentuale minima con cui misurare il grado di radicamento dei CCNL nel settore o sottosettore di riferimento, questa deriva dai già richiamati indirizzi generali e dalle direttive fornite dalla Commissione dell'Informazione sull'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

L'articolo 3 delle direttive, relativo alla organizzazione dell'archivio e collocazione dei contratti, dispone infatti che: «la collocazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro nell'archivio avverrà in base alla classificazione Ateco ("Sezione" e relativa "Divisione") unicamente per i contratti che trovano un grado di applicazione minimo, come documentato dai flussi *Uniemens*, tale da consentire di registrare un sia pur limitato radicamento statistico nel macrosettore e/o nel sottosettore ovvero nei sottosettori di riferimento. Di regola, e fatta salva una valutazione caso per caso da parte della Commissione dell'informazione in ragione delle caratteristiche del settore o della specifica categoria di impresa, per essere

collocato nel sotto-settore coerente al campo di applicazione ovvero ai campi di applicazione dichiarati dalle parti stipulanti e verificati dalla Direzione generale competente, un contratto collettivo deve registrare un sia pur limitato radicamento statistico (in un intervallo che può variare secondo le specificità dei settori/sotto-settori, dall'1 al 5 per cento) rispetto al totale dei lavoratori del settore ovvero dei sotto-settori di riferimento secondo i dati offerti su base annuale dai flussi *Uniemens* e dai flussi per il pagamento dei contributi per i lavoratori domestici».

Quanto alla analisi dei testi contrattuali, dei loro contenuti economici e normativi qualificanti, un parametro di riferimento è dato dall'articolo 5 delle direttive e degli indirizzi generali e delle direttive della Commissione dell'informazione sull'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, secondo cui: « Per i soli contratti collettivi nazionali di lavoro collocati nella sezione dell'Archivio che attesta la loro effettiva presenza, in termini fattuali, nei macrosettori e nei sottosettori di riferimento è altresì predisposta una analisi informativa di carattere generale sui rispettivi contenuti normativi per i principali istituti e voci (di cui anche alle normative nazionali ed europee) e sui trattamenti retributivi minimi complessivi (minimi tabellari e trattamenti fissi e continuativi corrisposti alla generalità dei lavoratori) per i diversi inquadramenti e professionalità».

Ai fini della presente ricerca si è pertanto proceduto alla compilazione della scheda contratto per i due CCNL indicati (vedi Parte II, sezione I).

L'analisi di detti contratti, anche ai fini della “dichiarazione di equivalenza” alla quale sono tenute le stazioni appaltanti a norma del codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, come modificato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 298), assume peraltro un ben preciso rilievo in comparazione con i contratti *leader* del settore in cui trovano applicazione che, sempre secondo i dati forniti dai flussi *Uniemens*, sono quelli del sistema contrattuale di CONFCOMMERCIO (FEDERALBERGHI e FIPE).

È su questi contratti che può effettuarsi una comparazione, e non su altri contratti (come quelli del sistema CONFINDUSTRIA e CONFESERCENTI) che risultano di applicazione di gran lunga minore nei settori del terziario e dei servizi oggetto di questa analisi e per i quali vige, ai sensi del codice dei contratti pubblici, una semplice “presunzione di equivalenza”, in quanto sottoscritti dalle medesime federazioni sindacali di categoria che sottoscrivono i contratti del sistema CONFCOMMERCIO.

L'articolo 3 dell'allegato 1.01 al codice, rubricato “presunzione di equivalenza”, stabilisce infatti che si considerano equivalenti le tutele garantite da contratti collettivi nazionali e territoriali lavoro sottoscritti congiuntamente dalle medesime organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative con organizzazioni datoriali diverse da quelle firmatarie del contratto collettivo *leader* (vedi, da ultimo, ANAC, [Comunicato del Presidente](#)

[n. 2 del 10 febbraio 2026](#), contenente indicazioni alle stazioni appaltanti in merito alla corretta identificazione del contratto negli atti di gara).

Ai fini del presente lavoro si è proceduto alla compilazione delle schede contratto anche per i contratti collettivi del settore sottoscritti dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (vedi Parte II, sezione II).

Sono state pertanto compilate schede contratto per i seguenti contratti collettivi di riferimento per il terziario di mercato:

- CCNL H011 per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS; applicato da 376.123 aziende a lavoratori 2.499.140;
- CCNL H052 per i dipendenti da aziende del settore Turismo sottoscritto da FEDERALBERGHI, FAITA FEDERCAMPING, CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL; applicato da 84.049 aziende a 584.145 lavoratori;
- CCNL H05Y per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo sottoscritto da FIPE, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, CONF COOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI SERVIZI, CONFCOMMERCIO e FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL; applicato da 99.763 aziende a 732.392 lavoratori.

Le schede contratto (in dettaglio, nella Parte II), sono state redatte, in coerenza con quanto deliberato dalla Commissione dell'informazione nel corso del 2025, utilizzando i parametri contenuti nell'allegato I.01 al decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 298 di modifica del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (c. d. codice dei contratti pubblici) e dunque (art. 4) delle componenti fisse della retribuzione globale annua (e cioè: a) retribuzione tabellare annuale; b) indennità di contingenza; c) elemento distinto della retribuzione (EDR); d) eventuali mensilità aggiuntive e) eventuali ulteriori indennità previste) e delle principali tutele normative (e cioè: a) disciplina concernente il lavoro supplementare; b) clausole relative al lavoro a tempo parziale; c) disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi; d) disciplina compensativa relativa alle festività soppresse; e) durata del periodo di prova; f) durata del periodo di preavviso; g) durata del periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio; h) disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità; i) disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori; l) monte ore di permessi retribuiti; m) disciplina relativa alla bilateralità; n) obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile,

assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico; o) previdenza integrativa; p) sanità integrativa).

All'esito di questo lavoro di schedatura dei contratti oggetto del presente studio è stato possibile avviare un primo raffronto tra i contenuti retributivi e normativi dei contratti analizzati, funzionale anche alla "dichiarazione di equivalenza" richiamata dall'articolo 11 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, come modificato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 298, e ad analisi in tema di *dumping* contrattuale e salariale nel terziario di mercato (vedi il paragrafo che segue).

Di notevole importanza, rispetto al confronto fra i contenuti dei contratti, risulta in particolare il corretto inquadramento del prestatore di lavoro posto che, nella definizione della classificazione, il sistema ANPIT-CISAL procede attraverso l'assimilazione di profili professionali che nella prassi della organizzazione aziendale codificata nel sistema di classificazione e inquadramento dei contratti CONFCOMMERCIO-FEDERALBERGHI-FIPE fanno riferimento a livelli diversi (es: cuoco esperto insieme al *commis* di cucina oppure cameriere qualificato e *commis* di sala).

L'impatto economico e normativo di questa operazione "chirurgica" è enorme perché consente di assimilare le figure inquadrare, per esempio, nel CCNL FIPE al 4° livello (su cui si registra il maggior addensamento di lavoratori) a quelle inquadrare al 6° livello.

### 3. Un confronto nel terziario di mercato: evidenze empiriche

---

Per fornire strumenti per possibili valutazioni in tema di *dumping* contrattuale e salariale e per rendere più agevole la “dichiarazione di equivalenza contrattuale” alla stregua della legislazione vigente richiamata, si rende necessario effettuare in modo attendibile la comparazione, e ciò impone di ragionare sui singoli livelli di inquadramento e su precisi profili contrattuali.

Ai fini del presente studio sono stati presi in considerazione e comparati (vedi le schede di dettaglio che seguono in questo paragrafo) dieci profili professionali, ritenuti indicativi in ragione del numero di lavoratori coinvolti, che risultano presenti nei due sistemi contrattuali sopra richiamati, con riferimento ai trattamenti economici dovuti per il mese di gennaio 2026 e ai relativi livelli di inquadramento professionale<sup>5</sup>:

- 1) addetto al controllo delle vendite: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi CONFCOMMERCIO-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL (CNEL H011, Livello V vs. CCNL Commercio ANPIT-CISAL (CNEL H024) – Livello C2, Emilia-Romagna;
- 2) cassiere comune: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi CONFCOMMERCIO-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H011, Livello IV vs. CCNL Commercio ANPIT-CISAL (CNEL H024) – Livello C2, Emilia-Romagna;
- 3) commesso alla vendita: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi CONFCOMMERCIO-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H011, Livello IV vs. CCNL Commercio ANPIT-CISAL (CNEL H024) – Livello C2, Emilia-Romagna;
- 4) macellaio specializzato: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi CONFCOMMERCIO-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H011, Livello III vs. CCNL Commercio ANPIT-CISAL (CNEL H024) – Livello C1, Emilia-Romagna;

---

<sup>5</sup> Nelle more della pubblicazione del presente studio, realizzato fra settembre 2025 e gennaio 2026 e approvato dalla Commissione dell'informazione in via preliminare in data 12 febbraio 2026, si è appreso che in data 10 marzo 2026 ANPIT, UNICA, AIFES e CISAL Terziario hanno sottoscritto un “Verbale di Accordo sul Rinnovo del CCNL Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi del 24/05/2022” del quale ovviamente non si è potuto tenere conto, non risultando ancora depositato nell'archivio del CNEL.

- 5) aiuto pasticcere: CCNL Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H05Y) – Livello 5° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna
- 6) cameriere di ristorante: FIPE Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H05Y) – Livello 4° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUC (CNEL H05K) – Livello C2, Emilia-Romagna;
- 7) *commis* di cucina: CCNL Pubblici Esercizi FIPE-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H05Y) – Livello 6° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D1, Emilia-Romagna;
- 8) cameriere di albergo: CCNL Turismo FEDERALBERGHI -FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H052) – Livello 5 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D1, Emilia-Romagna;
- 9) fattorino: CCNL Turismo FEDERALBERGHI-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H052) – Livello 7 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna;
- 10) pizzaiolo: CCNL Turismo FEDERALBERGHI-FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS (CNEL H052) – Livello 4 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello C1, Emilia-Romagna.

- a) addetto al controllo delle vendite: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi (CNEL H011, Livello V vs. CCNL Commercio ANPIT-CISAL (CNEL H024) – Livello C2, Emilia-Romagna;

## 1) Comparazione economica

### Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

| Tabella A – Componenti economiche (voci a-e) |                                                         |                                                                                     |                                                                 |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Voce                                         | H011 – Livello V                                        | H024 – Liv. C2                                                                      | Esito comparativo                                               |
| a) <b>Ributuzione tabellare</b>              | Paga base € 13.632,84                                   | Paga base nazionale conglobata + elemento perequativo regionale (€ 18.785,52 annui) | Non confrontabile per voce; confronto possibile solo sul totale |
| b) <b>Contingenza</b>                        | € 6.263,28                                              | Compresa                                                                            | H011 esplicita; H024 ingloba                                    |
| c) <b>EDR</b>                                | compreso nella contingenza                              | Compreso                                                                            | Entrambi inglobati                                              |
| d) <b>Mensilità aggiuntive</b>               | 13 <sup>a</sup> € 1.658,01 + 14 <sup>a</sup> € 1.658,01 | 13 <sup>a</sup> € 1.565,46                                                          | H011 superiore (presenza 14 <sup>a</sup> )                      |
| e) <b>Ulteriori indennità</b>                | //                                                      | //                                                                                  | //                                                              |

| Totale componenti fisse (RGA) |             |
|-------------------------------|-------------|
| H011:                         | € 23.212,14 |
| H024:                         | € 20.350,98 |
| Delta:                        | € 2.861,16  |
| Scostamento:                  | +14,1%      |

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14<sup>a</sup> mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa del CCNL H011.

## 2) Comparazione normativa (parametri a-p)

| Tabella B – Parametri normativi |                                                      |                                                                                |                                                      |
|---------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Parametro                       | H011                                                 | H024                                                                           | Risultanze sintetiche                                |
| a) <b>Lavoro supplementare</b>  | maggiorazione 35% fino al raggiungimento tempo pieno | maggiorazioni 30–50% articolate per modalità e collocazione                    | H024 più articolato; H011 più lineare                |
| b) <b>Clausole part-time</b>    | elastiche fino 30%; maggiorazione ≥ 36,5%            | elastiche/flessibili entro 10% (fino 25% con certificazione); maggiorazione 5% | H011 compensazione economica molto più elevata; H024 |

|                               |                                                                                                                                                                  |                                                                           |                                                                       |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
|                               |                                                                                                                                                                  |                                                                           | maggiore flessibilità organizzativa                                   |
| <b>c) Straordinario</b>       | limite 250 ore; maggiorazioni fino 50%                                                                                                                           | limite 300 ore; maggiorazioni 15–40%                                      | H011 più tutelante (limite inferiore e picco maggiorazione superiore) |
| <b>d) Festività sopresse</b>  | permessi sostitutivi di 4 o 8 ore in sostituzione delle 4 festività abolite                                                                                      | assorbite nella ROL (32 ore)                                              | Entrambi compensano; meccanismi diversi                               |
| <b>e) Periodo di prova</b>    | 60 giorni effettivi                                                                                                                                              | 90 giorni calendario                                                      | H011 più favorevole                                                   |
| <b>f) Preavviso</b>           | dimissioni 15–30 gg; licenziamento fino 45 gg                                                                                                                    | 30–60 gg                                                                  | H024 più lungo (maggiore vincolo in uscita)                           |
| <b>g) Comporto</b>            | 180 gg per malattia e 180 per infortunio + aspettativa 120; ulteriori estensioni per patologie gravi                                                             | 120 gg base → estensione progressiva fino 365; infortunio fino guarigione | H011 tutela certa e lineare; H024 progressiva ed estensibile          |
| <b>h) Malattia/infortunio</b> | integrazione fino 100% (malattia e infortunio con percentuali elevate). In caso di patologie gravi i primi 60 giorni dell'aspettativa sono retribuiti dal datore | integrazioni più contenute; infortunio con percentuali decrescenti        | H011 copertura economica più piena                                    |
| <b>i) Maternità</b>           | integrazione al 100%; tutela istituti indiretti. Durante il congedo parentale si maturano i permessi                                                             | integrazione retribuzione normale                                         | Entrambi integrano; H011 più esplicito                                |
| <b>l) Permessi retribuiti</b> | 56–72 ore ROL + ulteriori permessi qualificati                                                                                                                   | 32 ore annue                                                              | H011 nettamente superiore                                             |
| <b>m) Bilateralità</b>        | contributo 0,15% su paga base + contingenza                                                                                                                      | quota fissa €90 + €18 lavoratore                                          | sistemi diversi                                                       |

|                                  |                                                                                                                  |                                       |                                                          |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>o) Previdenza integrativa</b> | Fondo Fon.Te con contribuzione definita dell'1.55% a carico del datore di lavoro e 0.55% a carico del lavoratore | impegno a costituire fondo + 1% base  | H011 sistema strutturato e operativo                     |
| <b>p) Sanità integrativa</b>     | Fondo EST: 13€/mese datore + 2€ lavoratore                                                                       | En. Bic: 168€ datore + 12€ lavoratore | H011 fondo settoriale consolidato; H024 quota lavoratore |

### Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, **H011** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- maggiorazioni *part-time* e straordinari
- permessi e ROL
- copertura economica malattia/infortunio
- durata periodo di prova
- *welfare* contrattuale e previdenza complementare più strutturati

**H024** presenta maggiore flessibilità organizzativa e un comparto estensibile, ma tali elementi non compensano gli scarti sulle tutele principali.

| <b>3) Base retributiva e imponibile previdenziale</b> |             |             |                        |  |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------------|--|
| Voce                                                  | H011        | H024        | Differenza             |  |
| <b>RGA fissa annua</b>                                | € 23.212,14 | € 20.350,98 | <b>+ € 2.861,16</b>    |  |
| <b>Scostamento</b>                                    | —           | —           | <b>+14,1%</b>          |  |
| <b>Imponibile INPS</b>                                | maggiore    | inferiore   | proporzionale alla RGA |  |

| <b>4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)</b> |             |             |                   |  |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------------|--|
| Voce                                                                        | H011        | H024        | Differenza        |  |
| Base contributiva                                                           | € 23.212,14 | € 20.350,98 | € 2.861,16        |  |
| Contribuzione annua stimata                                                 | € 7.659,99  | € 6.715,82  | <b>+ € 944,17</b> |  |

- b) cassiere comune: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi (CNEL H011, Livello **IV** vs. CCNL Commercio ANPIT-CISAL (CNEL H024) – Livello C2, Emilia-Romagna;

### 1) Comparazione economica

| Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA) |                                                                          |                                                                                       |                                                                 |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Tabella A – Componenti economiche (voci a–e)            |                                                                          |                                                                                       |                                                                 |
| Voce                                                    | H011 – Livello IV                                                        | H024 – Liv. C2                                                                        | Esito comparativo                                               |
| a) Retribuzione tabellare                               | Paga base € <b>15.089,52</b>                                             | Paga base nazionale conglobata + elemento perequativo regionale (€ <b>18.785,52</b> ) | Non confrontabile per voce; confronto possibile solo sul totale |
| b) Contingenza                                          | € <b>6.290,64</b>                                                        | Compresa                                                                              | H011 esplicita; H024 ingloba                                    |
| c) EDR                                                  | compreso nella contingenza                                               | Compreso                                                                              | Entrambi inglobati                                              |
| d) Mensilità aggiuntive                                 | 13 <sup>a</sup> € <b>1.781,68</b> +<br>14 <sup>a</sup> € <b>1.781,68</b> | 13 <sup>a</sup> € <b>1.565,46</b>                                                     | H011 superiore (presenza 14 <sup>a</sup> )                      |
| e) Ulteriori indennità                                  | —                                                                        | —                                                                                     | Parità                                                          |

| Totale componenti fisse (RGA) |             |
|-------------------------------|-------------|
| H011:                         | € 24.943,52 |
| H024:                         | € 20.350,98 |
| Delta:                        | € 4.592,54  |
| Scostamento:                  | +22,6%      |

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14<sup>a</sup> mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa del CCNL H011.

### 2) Comparazione delle tutele normative (parametri a–p)

| Tabella B – Parametri normativi |                                                      |                                                             |                                       |
|---------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Parametro                       | H011                                                 | H024                                                        | Risultanze sintetiche                 |
| a) Lavoro supplementare         | maggiorazione 35% fino al raggiungimento tempo pieno | maggiorazioni 30–50% articolate per modalità e collocazione | H024 più articolato; H011 più lineare |
| b) Clausole part-time           | elastiche fino 30%; maggiorazione                    | elastiche/flessibili entro 10% (fino 25%)                   | H011 compensazione economica molto    |

|                                   |                                                                                                                                                                                      |                                                                                         |                                                                                   |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | ≥36,5%; flessibili<br>+1,5% o indennità                                                                                                                                              | con certificazione);<br>maggiorazione 5%                                                | più elevata; H024<br>maggiore<br>flessibilità<br>organizzativa                    |
| <b>c) Straordinario</b>           | limite 250 ore;<br>maggiorazioni fino<br>50%                                                                                                                                         | limite 300 ore;<br>maggiorazioni 15–<br>40%                                             | H011 più<br>tutelante (limite<br>inferiore e picco<br>maggiorazione<br>superiore) |
| <b>d) Festività<br/>soppresse</b> | permessi sostitutivi 4<br>o 8 ore                                                                                                                                                    | assorbite nella ROL<br>(32 ore)                                                         | Entrambi<br>compensano;<br>meccanismi<br>diversi                                  |
| <b>e) Periodo di prova</b>        | 60 giorni effettivi                                                                                                                                                                  | 90 giorni calendario                                                                    | H011 più<br>favorevole                                                            |
| <b>f) Preavviso</b>               | dimissioni 15–30 gg;<br>licenziamento fino 45<br>gg                                                                                                                                  | 30–60 gg                                                                                | H024 più lungo<br>(maggiore vincolo<br>in uscita)                                 |
| <b>g) Comporto</b>                | 180 gg per malattia e<br>180 per infortunio +<br>aspettativa 120;<br>ulteriori estensioni<br>per patologie gravi                                                                     | 120 gg base →<br>estensione<br>progressiva fino a<br>365; infortunio fino<br>guarigione | H011 tutela certa<br>e lineare; H024<br>progressiva ed<br>estensibile             |
| <b>h)<br/>Malattia/infortunio</b> | integrazione fino al<br>100% con percentuali<br>elevate e copertura<br>carenza. In caso di<br>patologie gravi i<br>primi 60 giorni<br>dell'aspettativa sono<br>retribuiti dal datore | integrazioni più<br>contenute;<br>infortunio con<br>percentuali<br>decrescenti          | H011 copertura<br>economica più<br>piena                                          |
| <b>i) Maternità</b>               | integrazione al 100%;<br>tutela istituti indiretti<br>Durante il congedo<br>parentale si<br>maturano i permessi                                                                      | integrazione<br>retribuzione<br>normale                                                 | Entrambi<br>integrano; H011<br>più esplicito                                      |
| <b>l) Permessi<br/>retribuiti</b> | 56–72 ore ROL +<br>permessi qualificati<br>aggiuntivi                                                                                                                                | 32 ore annue                                                                            | H011 nettamente<br>superiore                                                      |
| <b>m) Bilateralità</b>            | contributo 0,15% su<br>paga base +<br>contingenza                                                                                                                                    | quota fissa €90 +<br>€18 lavoratore                                                     | sistemi diversi                                                                   |

|                                  |                                            |                                      |                                                          |
|----------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>o) Previdenza integrativa</b> | Fondo Fon.Te con contribuzione definita    | impegno a costituire fondo + 1% base | H011 sistema strutturato e operativo                     |
| <b>p) Sanità integrativa</b>     | Fondo EST: 13€/mese datore + 2€ lavoratore | En.Bic: 168€ datore + 12€ lavoratore | H011 fondo settoriale consolidato; H024 quota lavoratore |

### Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, **H011** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- maggiorazioni *part-time* e straordinari
- permessi e ROL
- copertura economica malattia/infortunio
- durata periodo di prova
- *welfare* contrattuale e previdenza complementare più strutturati

**H024** presenta maggiore flessibilità organizzativa e un comparto estensibile, ma tali elementi non compensano gli scarti sulle tutele principali.

| <b>3) Base retributiva e imponibile previdenziale</b> |             |             |                        |  |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------------|--|
| Voce                                                  | H011        | H024        | Differenza             |  |
| <b>RGA fissa annua</b>                                | € 24.943,52 | € 20.350,98 | <b>+ € 4.592,54</b>    |  |
| <b>Scostamento</b>                                    | —           | —           | <b>+22,6%</b>          |  |
| <b>Imponibile INPS</b>                                | maggiore    | Inferiore   | proporzionale alla RGA |  |

| <b>4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)</b> |             |             |                     |  |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|--|
| Voce                                                                        | H011        | H024        | Differenza          |  |
| Base contributiva                                                           | € 24.943,52 | € 20.350,98 | € 4.592,54          |  |
| Contribuzione annua stimata                                                 | € 8.231,36  | € 6.715,82  | <b>+ € 1.515,54</b> |  |

- c) **commesso alla vendita: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi (CNEL H011, Livello **IV** vs. CCNL Commercio ANPIT-CISAL (CNEL H024) – Livello C2, Emilia-Romagna;**

## 1) Comparazione economica

### Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

| Tabella A — Componenti economiche (voci a–e) |                                                                       |                                                                                       |                                                                 |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Voce                                         | H011 – Livello IV                                                     | H024 – Liv. C2                                                                        | Esito comparativo                                               |
| a) Retribuzione tabellare                    | Paga base € <b>15.089,52</b>                                          | Paga base nazionale conglobata + elemento perequativo regionale (€ <b>18.785,52</b> ) | Non confrontabile per voce; confronto possibile solo sul totale |
| b) Contingenza                               | € <b>6.290,64</b>                                                     | Compresa                                                                              | H011 esplicita; H024 ingloba                                    |
| c) EDR                                       | compreso nella contingenza                                            | compreso                                                                              | Entrambi inglobati                                              |
| d) Mensilità aggiuntive                      | 13 <sup>a</sup> € <b>1.781,68</b> + 14 <sup>a</sup> € <b>1.781,68</b> | 13 <sup>a</sup> € <b>1.565,46</b>                                                     | H011 superiore (presenza 14 <sup>a</sup> )                      |
| e) Ulteriori indennità                       | —                                                                     | —                                                                                     | Parità                                                          |

| Totale componenti fisse (RGA) |
|-------------------------------|
| H011: € 24.943,52             |
| H024: € 20.350,98             |
| Delta: € 4.592,54             |
| Scostamento: +22,6%           |

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14<sup>a</sup> mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa del CCNL H011.

## 2) Comparazione normativa (parametri a–p)

| Tabella B — Parametri normativi |                                                      |                                                             |                                       |
|---------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Parametro                       | H011                                                 | H024                                                        | Risultanze sintetiche                 |
| a) Lavoro supplementare         | maggiorazione 35% fino al raggiungimento tempo pieno | maggiorazioni 30–50% articolate per modalità e collocazione | H024 più articolato; H011 più lineare |
| b) Clausole <i>part-time</i>    | elastiche fino 30%; maggiorazione                    | elastiche/flessibili entro 10% (fino 25% con                | H011 compensazione economica molto    |

|                                   |                                                                                                                                                                                      |                                                                                         |                                                                                   |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | ≥36,5%; flessibili<br>+1,5% o indennità                                                                                                                                              | certificazione);<br>maggiorazione 5%                                                    | più elevata; H024<br>maggiore<br>flessibilità<br>organizzativa                    |
| <b>c) Straordinario</b>           | limite 250 ore;<br>maggiorazioni fino<br>50%                                                                                                                                         | limite 300 ore;<br>maggiorazioni 15–<br>40%                                             | H011 più<br>tutelante (limite<br>inferiore e picco<br>maggiorazione<br>superiore) |
| <b>d) Festività<br/>soppresse</b> | permessi sostitutivi 4<br>o 8 ore                                                                                                                                                    | assorbite nella ROL<br>(32 ore)                                                         | Entrambi<br>compensano;<br>meccanismi<br>diversi                                  |
| <b>e) Periodo di prova</b>        | 60 giorni effettivi                                                                                                                                                                  | 90 giorni<br>calendario                                                                 | H011 più<br>favorevole                                                            |
| <b>f) Preavviso</b>               | dimissioni 15–30 gg;<br>licenziamento fino 45<br>gg                                                                                                                                  | 30–60 gg                                                                                | H024 più lungo<br>(maggiore<br>vincolo in uscita)                                 |
| <b>g) Comporto</b>                | 180 gg per malattia e<br>180 per infortunio +<br>aspettativa 120;<br>ulteriori estensioni<br>per patologie gravi                                                                     | 120 gg base →<br>estensione<br>progressiva fino a<br>365; infortunio fino<br>guarigione | H011 tutela certa<br>e lineare; H024<br>progressiva ed<br>estensibile             |
| <b>h)<br/>Malattia/infortunio</b> | integrazione fino al<br>100% con percentuali<br>elevate e copertura<br>carenza. In caso di<br>patologie gravi i<br>primi 60 giorni<br>dell'aspettativa sono<br>retribuiti dal datore | integrazioni più<br>contenute;<br>infortunio con<br>percentuali<br>decrescenti          | H011 copertura<br>economica più<br>piena                                          |
| <b>i) Maternità</b>               | integrazione al 100%;<br>tutela istituti indiretti<br>Durante il congedo<br>parentale si maturano<br>i permessi                                                                      | integrazione<br>retribuzione<br>normale                                                 | Entrambi<br>integrano; H011<br>più esplicito                                      |
| <b>l) Permessi<br/>retribuiti</b> | 56–72 ore ROL +<br>permessi qualificati<br>aggiuntivi                                                                                                                                | 32 ore annue                                                                            | H011 nettamente<br>superiore                                                      |
| <b>m) Bilateralità</b>            | contributo 0,15% su<br>paga<br>base+contingenza                                                                                                                                      | quota fissa €90 +<br>€18 lavoratore                                                     | sistemi diversi                                                                   |

|                                  |                                            |                                      |                                                          |
|----------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>o) Previdenza integrativa</b> | Fondo Fon.Te con contribuzione definita    | impegno a costituire fondo + 1% base | H011 sistema strutturato e operativo                     |
| <b>p) Sanità integrativa</b>     | Fondo EST: 13€/mese datore + 2€ lavoratore | En.Bic: 168€ datore + 12€ lavoratore | H011 fondo settoriale consolidato; H024 quota lavoratore |

### Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, H011 prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- maggiorazioni *part-time* e straordinari
- permessi e ROL
- copertura economica malattia/infortunio
- durata periodo di prova
- *welfare* contrattuale e previdenza complementare più strutturati

H024 presenta maggiore flessibilità organizzativa e un comparto estensibile, ma tali elementi non compensano gli scarti sulle tutele principali.

| <b>3) Base retributiva e imponibile previdenziale</b> |             |             |                        |  |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------------|--|
| Voce                                                  | H011        | H024        | Differenza             |  |
| <b>RGA fissa annua</b>                                | € 24.943,52 | € 20.350,98 | <b>+ € 4.592,54</b>    |  |
| <b>Scostamento</b>                                    | —           | —           | <b>+22,6%</b>          |  |
| <b>Imponibile INPS</b>                                | maggiore    | inferiore   | proporzionale alla RGA |  |

| <b>4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)</b> |             |             |                     |  |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|--|
| Voce                                                                        | H011        | H024        | Differenza          |  |
| Base contributiva                                                           | € 24.943,52 | € 20.350,98 | € 4.592,54          |  |
| Contribuzione annua stimata                                                 | € 8.231,36  | € 6.715,82  | <b>+ € 1.515,54</b> |  |

- d) **macellaio specializzato: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi (CNEL H011, Livello **III** vs. CCNL Commercio ANPIT-CISAL (CNEL H024) – Livello **C1**, Emilia-Romagna;**

## 1) Comparazione economica

### Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

| Tabella A — Componenti economiche (voci a-e) |                                                         |                                                                                     |                                                                 |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Voce                                         | H011 – Livello III                                      | H024 – Liv. C1                                                                      | Esito comparativo                                               |
| a) Retribuzione tabellare                    | Paga base € 17.447,28                                   | Paga base nazionale conglobata + elemento perequativo regionale (€ 20.468,04 annui) | Non confrontabile per voce; confronto possibile solo sul totale |
| b) Contingenza                               | € 6.334,80                                              | Compresa                                                                            | H011 esplicita; H024 ingloba                                    |
| c) EDR                                       | compreso nella contingenza                              | Compreso                                                                            | Entrambi inglobati                                              |
| d) Mensilità aggiuntive                      | 13 <sup>a</sup> € 1.981,84 + 14 <sup>a</sup> € 1.981,84 | 13 <sup>a</sup> € 1.705,67                                                          | H011 superiore (presenza 14 <sup>a</sup> )                      |
| e) Ulteriori indennità                       | —                                                       | —                                                                                   | Parità                                                          |

| Totale componenti fisse (RGA) |
|-------------------------------|
| H011: € 27.745,76             |
| H024: € 22.173,71             |
| Delta: € 5.572,05             |
| Scostamento: +25,1%           |

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14<sup>a</sup> mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa del CCNL H011.

## 2) Comparazione normativa (parametri a-p)

| Tabella B — Parametri normativi |                                                      |                                                             |                                       |
|---------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Parametro                       | H011                                                 | H024                                                        | Risultanze sintetiche                 |
| a) Lavoro supplementare         | maggiorazione 35% fino al raggiungimento tempo pieno | maggiorazioni 30–50% articolate per modalità e collocazione | H024 più articolato; H011 più lineare |
| b) Clausole part-time           | elastiche fino 30%; maggiorazione                    | elastiche/flessibili entro 10% (fino                        | H011 compensazione                    |

|                                   |                                                                                                                                                                         |                                                                                         |                                                                                   |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | ≥36,5%; flessibili<br>+1,5% o indennità                                                                                                                                 | 25% con<br>certificazione);<br>maggiorazione 5%                                         | economica più<br>elevata; H024<br>maggiore<br>flessibilità<br>organizzativa       |
| <b>c) Straordinario</b>           | limite 250 ore;<br>maggiorazioni fino<br>50%                                                                                                                            | limite 300 ore;<br>maggiorazioni 15–<br>40%                                             | H011 più<br>tutelante (limite<br>inferiore e picco<br>maggiorazione<br>superiore) |
| <b>d) Festività<br/>soppresse</b> | permessi sostitutivi 4<br>o 8 ore                                                                                                                                       | assorbite nella ROL<br>(32 ore)                                                         | Entrambi<br>compensano;<br>meccanismi<br>diversi                                  |
| <b>e) Periodo di prova</b>        | 60 giorni effettivi                                                                                                                                                     | 120 giorni<br>calendario (min.<br>20)                                                   | H011 più<br>favorevole                                                            |
| <b>f) Preavviso</b>               | dimissioni 20–45 gg;<br>licenziamento fino 60<br>gg                                                                                                                     | 45–90 gg                                                                                | H024 più lungo<br>→ maggiore<br>vincolo in uscita                                 |
| <b>g) Comporto</b>                | 180 gg per malattia e<br>180 per infortunio +<br>aspettativa 120;<br>ulteriori estensioni<br>per patologie gravi                                                        | 120 gg base →<br>estensione<br>progressiva fino a<br>365; infortunio fino<br>guarigione | H011 tutela<br>lineare e certa;<br>H024 progressiva<br>ed estensibile             |
| <b>h)<br/>Malattia/infortunio</b> | integrazione fino al<br>100% con copertura<br>ampia e progressiva.<br>In caso di patologie<br>gravi i primi 60 giorni<br>dell'aspettativa sono<br>retribuiti dal datore | integrazioni più<br>contenute e<br>decrementi                                           | H011 copertura<br>economica più<br>piena                                          |
| <b>i) Maternità</b>               | integrazione al 100%;<br>tutela istituti indiretti<br>Durante il congedo<br>parentale si maturano<br>i permessi                                                         | integrazione<br>retribuzione<br>normale                                                 | Entrambi<br>integrano; H011<br>più esplicito                                      |
| <b>l) Permessi<br/>retribuiti</b> | 56–72 ore ROL +<br>permessi qualificati<br>aggiuntivi                                                                                                                   | 32 ore annue                                                                            | H011 nettamente<br>superiore                                                      |
| <b>m) Bilateralità</b>            | contributo 0,15% su<br>paga<br>base+contingenza                                                                                                                         | quota fissa €90 +<br>€18 lavoratore                                                     | sistemi diversi                                                                   |

|                                  |                                            |                                      |                                                          |
|----------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>o) Previdenza integrativa</b> | Fondo Fon.Te con contribuzione definita    | impegno a costituire fondo + 1% base | H011 sistema strutturato e operativo                     |
| <b>p) Sanità integrativa</b>     | Fondo EST: 13€/mese datore + 2€ lavoratore | En.Bic: 168€ datore + 12€ lavoratore | H011 fondo settoriale consolidato; H024 quota lavoratore |

### Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, **H011** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- permessi e ROL
- copertura economica malattia/infortunio
- durata periodo di prova
- maggiorazioni *part-time* e straordinari
- *welfare* contrattuale e previdenza complementare più strutturati

**H024** presenta maggiore flessibilità organizzativa e un comparto estensibile, ma tali elementi non compensano gli scarti sulle tutele principali.

| <b>3) Base retributiva e imponibile previdenziale</b> |             |             |                        |  |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------------|--|
| Voce                                                  | H011        | H024        | Differenza             |  |
| <b>RGA fissa annua</b>                                | € 27.745,76 | € 22.173,71 | <b>+ € 5.572,05</b>    |  |
| <b>Scostamento</b>                                    | —           | —           | <b>+25,1%</b>          |  |
| <b>Imponibile INPS</b>                                | maggiore    | Inferiore   | proporzionale alla RGA |  |

| <b>4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)</b> |             |             |                     |  |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|--|
| Voce                                                                        | H011        | H024        | Differenza          |  |
| Base contributiva                                                           | € 27.745,76 | € 22.173,71 | € 5.572,05          |  |
| Contribuzione annua stimata                                                 | € 9.156,10  | € 7.317,32  | <b>+ € 1.838,78</b> |  |

- e) aiuto pasticciere: CCNL FIPE Pubblici Esercizi (CNEL H05Y) – Livello 5° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna;

## 1) Comparazione economica

### Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

| Tabella A – Componenti economiche (voci a-e) |                                                                          |                                                                                            |                                                                       |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Voce                                         | H05Y – FIPE 5°                                                           | H05K – ANPIT-CISAL D2                                                                      | Esito comparativo                                                     |
| a) Retribuzione tabellare                    | Paga base € <b>12.257,88</b>                                             | Paga base nazionale conglobata + elemento perequativo regionale (€ <b>14.210,28</b> annui) | Non confrontabile per voce; confronto possibile solo sul totale fisso |
| b) Contingenza                               | € <b>6.268,44</b>                                                        | Compresa                                                                                   | H05Y esplicita; H05K ingloba                                          |
| c) EDR                                       | non indicato                                                             | Compreso                                                                                   | H05K inglobato                                                        |
| d) Mensilità aggiuntive                      | 13 <sup>a</sup> € <b>1.543,86</b> +<br>14 <sup>a</sup> € <b>1.543,86</b> | 13 <sup>a</sup> € <b>1.184,19</b>                                                          | <b>H05Y nettamente superiore</b> (presenza 14 <sup>a</sup> )          |
| e) Ulteriore indennità                       | //                                                                       | //                                                                                         | //                                                                    |

| Totale componenti fisse (RGA) |  |
|-------------------------------|--|
| H05Y: € 21.614,04             |  |
| H05K: € 15.394,47             |  |
| Delta: € 6.219,57             |  |
| Scostamento: +40,4%           |  |

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14<sup>a</sup> mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa.

## 2) Comparazione normativa (parametri a-p)

| Tabella B – Parametri normativi |                                                                              |                                                   |                                                         |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Parametro                       | H05Y                                                                         | H05K                                              | Risultanze sintetiche                                   |
| a) Lavoro supplementare         | Limite 180 ore annue in assenza di integrativa; maggiorazione forfetaria 30% | Obbligatorio entro 10% PT con preavviso 4 giorni; | H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H05Y |

Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                       |                                                                                        |                                                                                      |                                                                                           |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       | comprensiva dei riflessi su istituti indiretti                                         | maggiorazioni 25–46% articolate                                                      | offre un tetto annuo chiaro                                                               |
| b) Clausole part-time                 | Preavviso 2 giorni; elastiche +31,5%; flessibili +1,5% o indennità annua               | Preavviso 10 giorni; elastiche +5%; ampliamenti fino al 25% con certificazione       | H05Y compensazioni economiche molto più elevate; H05K maggiore flessibilità organizzativa |
| c) Straordinario                      | Limite 260 ore; maggiorazioni fino a +60%                                              | Limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%                                                 | H05Y più tutelante: limite inferiore e maggiorazioni più alte                             |
| d) Festività soppresse                | Assorbite nella riduzione oraria annua                                                 | Assorbite nelle ROL (48 ore)                                                         | Entrambi assorbimento; differenza sostanziale nella ROL complessiva                       |
| e) Periodo di prova                   | 30 giorni effettivi                                                                    | 30 giorni calendario (min. 5)                                                        | Durata simile; H05Y misura in giorni effettivi → più garantista                           |
| f) Preavviso                          | 20–45 giorni                                                                           | 15–30 giorni                                                                         | H05Y più lungo oltre 5 anni → maggiore tutela stabilità                                   |
| g) Comporto                           | 180 giorni annui + possibile aspettativa 120                                           | 90 giorni base → estensione progressiva fino a 365; infortunio fino a guarigione     | Strutture diverse: H05Y tutela lineare e certa; H05K progressiva ed estensibile           |
| h) Malattia/infortunio e integrazioni | carenza coperta; infortunio con integrazione fino al 100% per tutto il comporto        | integrazioni percentuali progressive e decrescenti; copertura economica più limitata | H05Y copertura economica più piena, specie per infortunio                                 |
| i) Maternità                          | integrazione al 100% per 5 mesi; tutela piena istituti indiretti, maturazione di tutti | integrazione retribuzione normale; computo                                           | Entrambi integrano; H05Y più definito e garantista                                        |

|                           |                                                               |                                       |                                                                                           |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           | gli istituti esclusi i ratei di 14esima previsti dal 2027     | anzianità; sussidi bilaterali         |                                                                                           |
| l) Permessi retribuiti    | 104 ore annue + permessi qualificati aggiuntivi               | 48 ore annue                          | <b>H05Y nettamente superiore</b>                                                          |
| m) Bilateralità           | EBNT 0,40% su TEM; EDR su 14 mensilità                        | En.Bic quota fissa annua              | Sistemi diversi: percentuale vs quota fissa                                               |
| o) Previdenza integrativa | Fondo Fon. Te operativo con contribuzione definita            | impegno a costituire fondo + quota 1% | H05Y sistema strutturato e verificabile; H05K meno definito ex ante                       |
| p) Sanità integrativa     | Fondo EST €12/mese datore (15€ dal 2027); EDR su 14 mensilità | En. Bic €168 datore + €12 lavoratore  | H05Y contributo più elevato e fondo settoriale consolidato; H05K prevede quota lavoratore |

### Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, **H05Y** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- ROL e permessi
- integrazioni malattia/infortunio
- straordinari
- *welfare* contrattuale
- preavviso più lungo nelle anzianità elevate

**H05K** presenta elementi di maggiore flessibilità organizzativa e un comportamento progressivo più estensibile, ma tali aspetti non compensano le differenze sulle tutele principali.

| <b>3) Base retributiva e imponibile previdenziale</b> |             |             |                        |  |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------------|--|
| Voce                                                  | H05Y        | H05K        | Differenza             |  |
| RGA fissa annua                                       | € 21.614,04 | € 15.394,47 | + € 6.219,57           |  |
| Scostamento                                           | —           | —           | +40,4%                 |  |
| Imponibile INPS                                       | maggiore    | inferiore   | proporzionale alla RGA |  |

| <b>4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)</b> |             |             |              |  |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------|--|
| Voce                                                                        | H05Y        | H05K        | Differenza   |  |
| Base contributiva                                                           | € 21.614,04 | € 15.394,47 | € 6.219,57   |  |
| Contribuzione annua stimata                                                 | € 7.132,63  | € 5.080,18  | + € 2.052,45 |  |

- f) **cameriere di ristorante: CCNL FIPE Pubblici Esercizi (CNEL H05Y) – Livello 4° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello C2, Emilia-Romagna;**

## 1) Comparazione economica

### Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

| Tabella A – Componenti economiche (voci a-e) |                                                                          |                                                                                            |                                                                       |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Voce                                         | H05Y – FIPE 4°                                                           | H05K – ANPIT-CISAL C2                                                                      | Esito comparativo                                                     |
| a) Retribuzione tabellare                    | Paga base € <b>13.533,00</b>                                             | Paga base nazionale conglobata + elemento perequativo regionale (€ <b>17.003,28</b> annui) | Non confrontabile per voce; confronto possibile solo sul totale fisso |
| b) Contingenza                               | € <b>6.299,28</b>                                                        | Compresa                                                                                   | H05Y esplicita; H05K ingloba                                          |
| c) EDR                                       | non indicato                                                             | Compreso                                                                                   | H05K inglobato                                                        |
| d) Mensilità aggiuntive                      | 13 <sup>a</sup> € <b>1.652,69</b> +<br>14 <sup>a</sup> € <b>1.652,69</b> | 13 <sup>a</sup> € <b>1.416,94</b>                                                          | <b>H05Y superiore</b> (presenza 14 <sup>a</sup> )                     |
| e) Ulteriore indennità                       | //                                                                       | //                                                                                         | //                                                                    |

| Totale componenti fisse (RGA) |  |
|-------------------------------|--|
| <b>H05Y:</b> € 23.137,66      |  |
| <b>H05K:</b> € 18.420,22      |  |
| <b>Delta:</b> € 4.717,44      |  |
| <b>Scostamento:</b> +25,6%    |  |

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14<sup>a</sup> mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa.

## 2) Comparazione normativa (parametri a-p)

| Tabella B – Parametri normativi |                                                                              |                                                          |                                                         |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Parametro                       | H05Y                                                                         | H05K                                                     | Risultanze sintetiche                                   |
| a) Lavoro supplementare         | Limite 180 ore annue in assenza di integrativa; maggiorazione forfetaria 30% | Obbligatorio entro 10% orario PT con preavviso 4 giorni; | H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H05Y |

|                                       |                                                                                                               |                                                                                      |                                                                                     |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       | comprensiva dei riflessi su istituti indiretti                                                                | maggiorazioni 25–46% articolate                                                      | garantisce un tetto annuo chiaro                                                    |
| b) Clausole part-time                 | Preavviso 2 giorni; elastiche +31,5%; flessibili +1,5% o indennità annua                                      | Preavviso 10 giorni; elastiche +5%; ampliamenti fino al 25% con certificazione       | H05Y compensazioni economiche più elevate; H05K maggiore flessibilità organizzativa |
| c) Straordinario                      | Limite 260 ore; maggiorazioni fino a +60%                                                                     | Limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%                                                 | H05Y più tutelante: limite inferiore e maggiorazioni più alte                       |
| d) Festività sopprese                 | Assorbite nella riduzione oraria annua                                                                        | Assorbite nelle ROL (48 ore)                                                         | Entrambi assorbimento; differenza sostanziale nella ROL complessiva                 |
| e) Periodo di prova                   | 30 giorni effettivi                                                                                           | 90 giorni calendario (min. 15)                                                       | H05Y più favorevole: durata molto più breve                                         |
| f) Preavviso                          | 20–45 giorni                                                                                                  | 30–60 giorni                                                                         | H05K più lungo → maggiore vincolo in uscita                                         |
| g) Comporto                           | 180 giorni annui + possibile aspettativa 120                                                                  | 90 giorni base → estensione progressiva fino a 365; infortunio fino a guarigione     | Strutture diverse: H05Y tutela lineare e certa; H05K progressiva ed estensibile     |
| h) Malattia/infortunio e integrazioni | carenza coperta; infortunio con integrazione fino al 100% per tutto il comporto                               | integrazioni percentuali progressive e decrescenti; copertura economica più limitata | H05Y copertura economica più piena, soprattutto per infortunio                      |
| i) Maternità                          | integrazione al 100% per 5 mesi; tutela piena istituti indiretti. maturazione di tutti gli istituti esclusi i | integrazione retribuzione normale; computo anzianità; sussidi bilaterali             | Entrambi integrano; H05Y più definito e garantista                                  |

|                           |                                                               |                                       |                                                                                           |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           | ratei di 14esima previsti dal 2027                            |                                       |                                                                                           |
| l) Permessi retribuiti    | 104 ore annue + permessi qualificati aggiuntivi               | 48 ore annue                          | <b>H05Y nettamente superiore</b>                                                          |
| m) Bilateralità           | EBNT 0,40% su TEM; EDR su 14 mensilità                        | En. Bic quota fissa annua             | Sistemi diversi: percentuale vs quota fissa                                               |
| o) Previdenza integrativa | Fondo Fon. Te operativo con contribuzione definita            | impegno a costituire fondo + quota 1% | H05Y sistema strutturato e verificabile; H05K meno definito ex ante                       |
| p) Sanità integrativa     | Fondo EST €12/mese datore (15€ dal 2027); EDR su 14 mensilità | En. Bic €168 datore + €12 lavoratore  | H05Y contributo più elevato e fondo settoriale consolidato; H05K prevede quota lavoratore |

### Comparazione normativa

Nel perimetro a–p, **H05Y** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- durata periodo di prova
- ROL e permessi
- straordinario più protetto
- integrazioni malattia/infortunio
- *welfare* contrattuale più strutturato

**H05K** presenta elementi di maggiore flessibilità organizzativa e un comportamento progressivo più estensibile, ma tali aspetti **non compensano** le differenze sulle tutele principali.

| 3) Base retributiva e imponibile previdenziale |             |             |                        |
|------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------------|
| Voce                                           | H05Y        | H05K        | Differenza             |
| RGA fissa annua                                | € 23.137,66 | € 18.420,22 | + € 4.717,44           |
| Scostamento                                    | —           | —           | +25,6%                 |
| Imponibile INPS                                | maggiore    | inferiore   | proporzionale alla RGA |

| 4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%) |             |             |              |
|----------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Voce                                                                 | H05Y        | H05K        | Differenza   |
| Base contributiva                                                    | € 23.137,66 | € 18.420,22 | € 4.717,44   |
| Contribuzione annua stimata                                          | € 7.635,43  | € 6.078,67  | + € 1.556,76 |

- g) *commis* di cucina: CCNL FIPE Pubblici Esercizi (CNEL H05Y) – Livello 6° vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D1, Emilia-Romagna;

## 1) Comparazione economica

### Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

| Tabella A – Componenti economiche (voci a–e) |                                                            |                                                                                     |                                                                       |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Voce                                         | H05Y – FIPE 6°                                             | H05K – ANPIT-CISAL D1                                                               | Esito comparativo                                                     |
| a) Retribuzione tabellare                    | Paga base € 11.253,60                                      | Paga base nazionale conglobata + elemento perequativo regionale (€ 15.608,64 annui) | Non confrontabile per voce; confronto possibile solo sul totale fisso |
| b) Contingenza                               | € 6.246,12                                                 | Compresa                                                                            | H05Y esplicita; H05K ingloba                                          |
| c) EDR                                       | non indicato                                               | Compreso                                                                            | H05K inglobato                                                        |
| d) Mensilità aggiuntive                      | 13 <sup>a</sup> € 1.458,31 +<br>14 <sup>a</sup> € 1.458,31 | 13 <sup>a</sup> € 1.300,72                                                          | H05Y nettamente superiore (presenza 14 <sup>a</sup> )                 |
| e) Ulteriore indennità                       | //                                                         | //                                                                                  | //                                                                    |

| Totale componenti fisse (RGA) |  |
|-------------------------------|--|
| H05Y: € 20.416,34             |  |
| H05K: € 16.909,36             |  |
| Delta: € 3.506,98             |  |
| Scostamento: +20,7%           |  |

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14<sup>a</sup> mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa.

## 2) Comparazione normativa (parametri a–p)

| Tabella B – Parametri normativi |                                                                   |                                                                                   |                                                                                                               |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Parametro                       | H05Y                                                              | H05K                                                                              | Risultanze sintetiche                                                                                         |
| a) Lavoro supplementare         | Limite 180 ore annue; maggiorazione forfetaria 30% comprensiva di | Obbligatorio entro 10% PT con preavviso 4 giorni; maggiorazioni 25–46% articolate | H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H05Y offre un tetto annuo chiaro in assenza di integrativa |

|                                              |                                                                                                                                                                 |                                                                                      |                                                                                         |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
|                                              | riflessi su istituti indiretti                                                                                                                                  |                                                                                      |                                                                                         |
| <b>b) Clausole <i>part-time</i></b>          | Preavviso 2 giorni; elastiche +31,5%; flessibili +1,5% o indennità annua                                                                                        | Preavviso 10 giorni; elastiche +5%; ampliamenti fino al 25% con certificazione       | H05Y compensazioni economiche molto più elevate; H05K più flessibile organizzativamente |
| <b>c) Straordinario</b>                      | Limite 260 ore; maggiorazioni fino a +60%                                                                                                                       | Limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%                                                 | H05Y più tutelante: limite inferiore e maggiorazioni più alte                           |
| <b>d) Festività soppresse</b>                | Assorbite nella riduzione oraria                                                                                                                                | Assorbite nelle ROL (48 ore)                                                         | Entrambi assorbimento; differenza sostanziale nella ROL complessiva                     |
| <b>e) Periodo di prova</b>                   | 15 giorni effettivi                                                                                                                                             | 60 giorni calendario                                                                 | H05Y più favorevole: durata molto più breve                                             |
| <b>f) Preavviso</b>                          | 15–20 giorni                                                                                                                                                    | fino a 30 giorni                                                                     | H05K più lungo oltre 10 anni (maggiore vincolo in uscita)                               |
| <b>g) Comporto</b>                           | 180 giorni annui + possibile aspettativa 120                                                                                                                    | 90 giorni base → estensione progressiva fino a 365; infortunio fino a guarigione     | Strutture diverse: H05Y tutela lineare e certa; H05K progressiva ed estensibile         |
| <b>h) Malattia/infortunio e integrazioni</b> | carenza coperta; infortunio con integrazione fino al 100% per tutto il comporto. maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14esima previsti dal 2027 | integrazioni percentuali progressive e decrescenti; copertura economica più limitata | H05Y copertura economica più piena, specie per infortunio                               |
| <b>i) Maternità</b>                          | integrazione al 100% per 5 mesi; tutela piena degli istituti indiretti                                                                                          | integrazione retribuzione normale; computo anzianità; sussidi bilaterali             | Entrambi integrano; H05Y più definito e garantista                                      |
| <b>l) Permessi retribuiti</b>                | 104 ore annue + permessi                                                                                                                                        | 48 ore annue                                                                         | H05Y nettamente superiore                                                               |

|                                  |                                                               |                                       |                                                                                |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
|                                  | qualificati<br>aggiuntivi                                     |                                       |                                                                                |
| <b>m) Bilateralità</b>           | EBNT 0,40% su TEM; EDR su 14 mensilità                        | En.Bic quota fissa annua              | Sistemi diversi: percentuale vs quota fissa                                    |
| <b>o) Previdenza integrativa</b> | Fondo Fon.Te operativo con contribuzione definita             | impegno a costituire fondo + quota 1% | H05Y sistema strutturato e verificabile; H05K meno definito ex ante            |
| <b>p) Sanità integrativa</b>     | Fondo EST €12/mese datore (15€ dal 2027); EDR su 14 mensilità | En.Bic €168 datore + €12 lavoratore   | H05Y più elevato e fondo settoriale consolidato; H05K prevede quota lavoratore |

### Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, **H05Y** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- durata periodo di prova
- ROL e permessi
- straordinario più protetto
- integrazioni malattia/infortunio
- *welfare* contrattuale più strutturato

**H05K** presenta profili estensivi (comporto progressivo e flessibilità organizzativa), ma tali elementi non compensano gli scarti sulle tutele principali.

| 3) Base retributiva e imponibile previdenziale |             |             |                        |  |
|------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------------|--|
| Voce                                           | H05Y        | H05K        | Differenza             |  |
| RGA fissa annua                                | € 20.416,34 | € 16.909,36 | + € 3.506,98           |  |
| Scostamento                                    | —           | —           | +20,7%                 |  |
| Imponibile INPS                                | maggiore    | Inferiore   | proporzionale alla RGA |  |

| 4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%) |             |             |              |  |
|----------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------|--|
| Voce                                                                 | H05Y        | H05K        | Differenza   |  |
| Base contributiva                                                    | € 20.416,34 | € 16.909,36 | € 3.506,98   |  |
| Contribuzione annua stimata                                          | € 6.737,39  | € 5.580,09  | + € 1.157,30 |  |

- h) **cameriere di albergo: CCNL Turismo FEDERALBERGHI (CNEL H052) – Livello 5 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D1, Emilia-Romagna;**

## 1) Comparazione economica

### Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

| Tabella A — Componenti economiche (voci a–e) |                                                         |                                                                                |                                            |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Voce                                         | H052 – Livello 5                                        | H05K – Liv. D1                                                                 | Esito comparativo                          |
| a) Retribuzione tabellare                    | Paga base conglobata € <b>18.689,28</b> annui           | Paga base conglobata + elemento perequativo regionale € <b>15.608,64</b> annui | H052 superiore                             |
| b) Contingenza                               | compresa                                                | Compresa                                                                       | Parità                                     |
| c) EDR                                       | compreso                                                | Compreso                                                                       | Parità                                     |
| d) Mensilità aggiuntive                      | 13 <sup>a</sup> € 1.557,44 + 14 <sup>a</sup> € 1.557,44 | 13 <sup>a</sup> € 1.300,72                                                     | H052 superiore (presenza 14 <sup>a</sup> ) |
| e) Ulteriori indennità                       | //                                                      | //                                                                             | //                                         |

| Totale componenti fisse (RGA) |  |
|-------------------------------|--|
| H052: € 21.804,16             |  |
| H05K: € 16.909,36             |  |
| Delta: € 4.894,80             |  |
| Scostamento: +28,9%           |  |

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14<sup>a</sup> mensilità e il livello complessivo della retribuzione fissa più elevato nel CCNL H052.

## 2) Comparazione normativa (parametri a–p)

| Tabella B — Parametri normativi |                                                          |                                                                                  |                                                                       |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Parametro                       | H052                                                     | H05K                                                                             | Risultanze sintetiche                                                 |
| a) Lavoro supplementare         | limite 180 ore annue;<br>maggiorazione 30%               | obbligatorio entro 10% PT con preavviso 4 gg;<br>maggiorazioni 25–46% articolate | H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H052 limite chiaro |
| b) Clausole <i>part-time</i>    | preavviso 2 gg;<br>elastiche +31,5%;<br>flessibili +1,5% | preavviso 10 gg;<br>elastiche +5%;<br>ampliamenti fino 25%                       | H052 compensazioni economiche molto più elevate; H05K                 |

|                               |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                   |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                               |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | maggior flessibilità organizzativa                                                                                |
| <b>c) Straordinario</b>       | limite 260 ore; maggiorazioni fino +60%                                                                                                                                                              | limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | H052 più tutelante                                                                                                |
| <b>d) Festività sopresse</b>  | assorbite nella riduzione oraria annua (104 ore)                                                                                                                                                     | assorbite nelle ROL (48 ore)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | H052 riduzione oraria molto più ampia                                                                             |
| <b>e) Periodo di prova</b>    | 30 giorni                                                                                                                                                                                            | 60 giorni calendario                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | H052 più favorevole                                                                                               |
| <b>f) Preavviso</b>           | 20–45 giorni                                                                                                                                                                                         | fino a 30 giorni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | H052 più tutelante nelle anzianità elevate                                                                        |
| <b>g) Comporto</b>            | 180 gg annui + aspettativa 120                                                                                                                                                                       | 90 gg → estensione progressiva fino 365; infortunio fino guarigione                                                                                                                                                                                                                                                                                 | H052 tutela lineare e certa; H05K progressiva ed estensibile                                                      |
| <b>h) Malattia/infortunio</b> | Malattia: Integrazione al 75% dal 4° al 20° giorno; integrazione fino 100% dal 21° giorno; copertura carenza.<br>Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza | Malattia: Integrazione al 50% dal 1° al 3° giorno; integrazione al 25% dal 4° al 20° giorno (no pubblici esercizi); integrazione al 30% dal 21° al 180° giorno (no pubblici esercizi)<br>Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza. Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%. | Strutture differenti: H052 integrazione piena e progressiva; H05K integrazione percentuale ridotta e decrescente. |
| <b>i) Maternità</b>           | integrazione al 100% per 5 mesi; piena maturazione istituti indiretti.                                                                                                                               | integrazione fino retribuzione normale; computo anzianità; sussidi bilaterali                                                                                                                                                                                                                                                                       | Entrambi integrano; H052 più definito e garantista                                                                |

|                                  |                                                                                                                                                                          |                                      |                                                        |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|                                  | Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.<br>L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027                                             |                                      |                                                        |
| <b>l) Permessi retribuiti</b>    | 104 ore annue + permessi qualificati                                                                                                                                     | 48 ore annue                         | H052 nettamente superiore                              |
| <b>m) Bilateralità</b>           | ente bilaterale turismo 0,40% TEM.<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità               | En.Bic quota fissa                   | sistemi diversi                                        |
| <b>o) Previdenza integrativa</b> | Fondo Fon.Te con contribuzione definita                                                                                                                                  | impegno a costituire fondo + 1% base | H052 sistema strutturato                               |
| <b>p) Sanità integrativa</b>     | Fondo FAST: 12€/mese (10 datore + 2 lavoratore).<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità | En.Bic: 168€ datore + 12€ lavoratore | sistemi comparabili; FAST fondo settoriale consolidato |

### Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, **H052** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- riduzione oraria e permessi
- straordinario più protetto
- durata periodo di prova
- integrazioni malattia
- *welfare* settoriale strutturato

**H05K** offre maggiore flessibilità organizzativa e un comparto estensibile, ma tali elementi non compensano le differenze sulle tutele principali.

| <b>3) Base retributiva e imponibile previdenziale</b> |             |             |                        |  |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------------|--|
| Voce                                                  | H052        | H05K        | Differenza             |  |
| <b>RGA fissa annua</b>                                | € 21.804,16 | € 16.909,36 | <b>+ € 4.894,80</b>    |  |
| <b>Scostamento</b>                                    | —           | —           | <b>+28,9%</b>          |  |
| <b>Imponibile INPS</b>                                | maggiore    | Inferiore   | proporzionale alla RGA |  |

| <b>4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)</b> |             |             |                     |  |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|--|
| Voce                                                                        | H052        | H05K        | Differenza          |  |
| Base contributiva                                                           | € 21.804,16 | € 16.909,36 | € 4.894,80          |  |
| Contribuzione annua stimata                                                 | € 7.195,37  | € 5.580,09  | <b>+ € 1.615,28</b> |  |

- i) **fattorino: CCNL Turismo FEDERALBERGHI (CNEL H052) – Livello 7 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello D2, Emilia-Romagna;**

## 1) Comparazione economica

### Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

| Tabella A – Componenti economiche (voci a-e) |                                                            |                                                                                |                                            |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Voce                                         | H052 – Livello 7                                           | H05K – Liv. D2                                                                 | Esito comparativo                          |
| a) Retribuzione tabellare                    | Paga base conglobata € <b>16.601,40</b> annui              | Paga base conglobata + elemento perequativo regionale € <b>14.210,28</b> annui | H052 superiore                             |
| b) Contingenza                               | compresa                                                   | Compresa                                                                       | Struttura identica (conglobata)            |
| c) EDR                                       | compreso                                                   | Compreso                                                                       | Strumento non scorporabile                 |
| d) Mensilità aggiuntive                      | 13 <sup>a</sup> € 1.383,45 +<br>14 <sup>a</sup> € 1.383,45 | 13 <sup>a</sup> € 1.184,19                                                     | H052 superiore (presenza 14 <sup>a</sup> ) |
| e) Ulteriori indennità                       | //                                                         | //                                                                             | //                                         |

| Totale componenti fisse (RGA) |  |
|-------------------------------|--|
| H052: € 19.368,30             |  |
| H05K: € 15.394,47             |  |
| Delta: € 3.973,83             |  |
| Scostamento: +25,8%           |  |

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14<sup>a</sup> mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa più elevato nel CCNL H052.

## 2) Comparazione normativa (parametri a-p)

| Tabella B – Parametri normativi |                                                          |                                                                       |                                                                       |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Parametro                       | H052                                                     | H05K                                                                  | Val. sintetica                                                        |
| a) Lavoro supplementare         | limite 180 ore annue;<br>maggiorazione 30%               | obbligatorio entro 10% PT con preavviso 4 gg;<br>maggiorazioni 25–46% | H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H052 limite chiaro |
| b) Clausole part-time           | preavviso 2 gg;<br>elastiche +31,5%;<br>flessibili +1,5% | preavviso 10 gg;<br>elastiche +5%;<br>ampliamenti fino 25%            | H052 compensazioni molto più elevate;<br>H05K più flessibile          |

|                               |                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                      |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>c) Straordinario</b>       | limite 260 ore;<br>maggiorazioni fino +60%                                                                                                                                                              | limite 300 ore;<br>maggiorazioni 14–35%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | H052 più tutelante                                                                                                   |
| <b>d) Festività soppresse</b> | assorbite nella riduzione oraria (104 ore)                                                                                                                                                              | assorbite nelle ROL (48 ore)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | H052 prevede riduzione oraria molto più ampia                                                                        |
| <b>e) Periodo di prova</b>    | 15 giorni                                                                                                                                                                                               | 30 giorni calendario (min 5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | H052 più favorevole                                                                                                  |
| <b>f) Preavviso</b>           | 15–20 giorni                                                                                                                                                                                            | fino a 30 giorni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | H05K più lungo                                                                                                       |
| <b>g) Comporto</b>            | 180 gg + aspettativa 120 (patologie gravi)                                                                                                                                                              | 90 gg → estensione progressiva fino 365; infortunio fino guarigione                                                                                                                                                                                                                                                                                          | H052 tutela lineare; H05K progressiva ed estensibile                                                                 |
| <b>h) Malattia/infortunio</b> | Malattia:<br>Integrazione al 75% dal 4° al 20° giorno; integrazione fino 100% dal 21° giorno; copertura carenza.<br>Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza | Malattia:<br>Integrazione al 50% dal 1° al 3° giorno; integrazione al 25% dal 4° al 20° giorno (no pubblici esercizi);<br>integrazione al 30% dal 21° al 180° giorno (no pubblici esercizi)<br>Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza.<br>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%. | Strutture differenti:<br>H052 integrazione piena e progressiva; H05K integrazione percentuale ridotta e decrescente. |
| <b>i) Maternità</b>           | integrazione al 100% per 5 mesi; piena maturazione istituti.<br>Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.<br>L'incidenza sulla quattordicesima                                            | integrazione fino retribuzione normale; computo anzianità; sussidi bilaterali                                                                                                                                                                                                                                                                                | Entrambi integrano; H052 più definito e garantista                                                                   |

|                                  |                                                                                                                                                                          |                                      |                                                                                      |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|                                  | mensilità decorre dal 1.12.2027                                                                                                                                          |                                      |                                                                                      |
| <b>l) Permessi retribuiti</b>    | 104 ore annue + permessi qualificati                                                                                                                                     | 48 ore annue                         | H052 nettamente superiore                                                            |
| <b>m) Bilateralità</b>           | ente bilaterale turismo 0,40% TEM.<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità               | En.Bic quota fissa                   | sistemi diversi                                                                      |
| <b>o) Previdenza integrativa</b> | Fondo Fon.Te con contribuzione definita                                                                                                                                  | impegno a costituire fondo + 1% base | H052 sistema strutturato                                                             |
| <b>p) Sanità integrativa</b>     | Fondo FAST: 12€/mese (10 datore + 2 lavoratore).<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità | En.Bic: 168€ datore + 12€ lavoratore | sistemi simili; H05K quota lavoratore più bassa ma FAST fondo settoriale consolidato |

### Comparazione normativa

Nel perimetro a-p, **H052** prevede, in media, maggiori tutele in materia di:

- riduzione oraria e permessi
- straordinario più protetto
- durata periodo di prova
- integrazioni malattia
- *welfare* settoriale strutturato

**H05K** offre maggiore flessibilità organizzativa e un comparto estensibile, ma tali elementi non compensano gli scarti sulle tutele principali.

| <b>3) Base retributiva e imponibile previdenziale</b> |             |             |                        |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------------|
| <b>Voce</b>                                           | <b>H052</b> | <b>H05K</b> | <b>Differenza</b>      |
| <b>RGA fissa annua</b>                                | € 19.368,30 | € 15.394,47 | <b>+ € 3.973,83</b>    |
| <b>Scostamento</b>                                    | —           | —           | <b>+25,8%</b>          |
| <b>Imponibile INPS</b>                                | maggiore    | inferiore   | proporzionale alla RGA |

| <b>4) Contribuzione pensionistica teorica</b> <i>(stima proporzionale IVS 33%)</i> |             |             |                     |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|
| <b>Voce</b>                                                                        | <b>H052</b> | <b>H05K</b> | <b>Differenza</b>   |
| Base contributiva                                                                  | € 19.368,30 | € 15.394,47 | € 3.973,83          |
| Contribuzione annua stimata                                                        | € 6.391,54  | € 5.080,18  | <b>+ € 1.311,36</b> |

- j) pizzaiolo: CCNL Turismo FEDERALBERGHI (CNEL H052) – Livello 4 vs. CCNL ANPIT-CISAL Turismo/Pubblici esercizi (CNEL H05K) – Livello C1, Emilia-Romagna;

## 1) Comparazione economica

### Componenti fisse della retribuzione globale annua (RGA)

| Tabella A – Componenti economiche (voci a-e) |                                                         |                                                                           |                                            |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Voce                                         | H052 – Liv. 4                                           | H05K – Liv. C1                                                            | Esito comparativo                          |
| a) Retribuzione tabellare                    | Paga base conglobata € 19.928,28 annui                  | paga base conglobata + elemento perequativo regionale (€ 18.435,24 annui) | H052 superiore                             |
| b) Contingenza                               | Compresa                                                | Compresa                                                                  | Struttura identica (conglobata)            |
| c) EDR                                       | Compreso                                                | Compreso                                                                  | Strumento non scorporabile                 |
| d) Mensilità aggiuntive                      | 13 <sup>a</sup> € 1.660,69 + 14 <sup>a</sup> € 1.660,69 | 13 <sup>a</sup> € 1.536,27                                                | H052 superiore (presente 14 <sup>a</sup> ) |
| e) Ulteriore indennità                       | —                                                       | —                                                                         | Parità                                     |

| Totale componenti fisse (RGA) |  |
|-------------------------------|--|
| H052: € 23.249,66             |  |
| H05K: € 19.971,51             |  |
| Delta: € 3.278,15             |  |
| Scostamento: +16,4%           |  |

Da tale comparazione emerge una differenza determinata dall'incidenza della 14<sup>a</sup> mensilità e dal livello complessivo della retribuzione fissa più elevato nel CCNL H052.

## 2) Comparazione normativa (parametri a-p)

| Tabella B – Parametri normativi |                                         |                                                                               |                                                         |
|---------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Parametro                       | H052                                    | H05K                                                                          | Risultanze sintetiche                                   |
| a) Lavoro supplementare         | Fino a 180 ore annue; maggiorazione 30% | Obbligatorio entro 10% PT con preavviso 4 gg; maggiorazioni 25–46% articolate | H05K più proceduralizzato e in parte obbligatorio; H052 |

|                                              |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                   |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                              |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                            | introduce un tetto annuo chiaro                                                                                   |
| <b>b) Clausole part-time</b>                 | Preavviso 2 gg; elastiche +31,5%; flessibili +1,5%                                                                                                                                                | Preavviso 10 gg; elastiche +5%; ampliamenti fino al 25% con certificazione                                                                                                                                                                                                 | H052 compensazioni economiche molto più elevate; H05K maggiore flessibilità organizzativa                         |
| <b>c) Straordinario</b>                      | Limite 260 ore; maggiorazioni fino a +60%                                                                                                                                                         | Limite 300 ore; maggiorazioni 14–35%                                                                                                                                                                                                                                       | H052 più tutelante: limite inferiore e maggiorazioni più alte                                                     |
| <b>d) Festività soppresse</b>                | Assorbite nella riduzione oraria (104 ore ROL)                                                                                                                                                    | Assorbite nelle ROL (48 ore)                                                                                                                                                                                                                                               | Differenza sostanziale nella riduzione oraria                                                                     |
| <b>e) Periodo di prova</b>                   | 30 giorni                                                                                                                                                                                         | 120 giorni calendario                                                                                                                                                                                                                                                      | H052 più favorevole (durata molto inferiore)                                                                      |
| <b>f) Preavviso</b>                          | 20–45 giorni                                                                                                                                                                                      | 30–60 giorni                                                                                                                                                                                                                                                               | H05K più lungo → maggiore vincolo in uscita                                                                       |
| <b>g) Comporto</b>                           | 180 gg annui + 120 gg aspettativa (patologie gravi)                                                                                                                                               | 90 gg base → estensione progressiva fino a 365; infortunio fino a guarigione                                                                                                                                                                                               | H052 tutela lineare e certa; H05K progressiva ed estensibile                                                      |
| <b>h) Malattia/infortunio e integrazioni</b> | Malattia: Integrazione al 75% dal 4° al 20° giorno; integrazione fino 100% dal 21° giorno; copertura carenza. Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza | Malattia: Integrazione al 50% dal 1° al 3° giorno; integrazione al 25% dal 4° al 20° giorno (no pubblici esercizi); integrazione al 30% dal 21° al 180° giorno (no pubblici esercizi) Infortunio: intera retribuzione giornata infortunio e indennità 60% periodo carenza. | Strutture differenti: H052 integrazione piena e progressiva; H05K integrazione percentuale ridotta e decrescente. |

|                                  |                                                                                                                                                                                                      |                                                                          |                                                                                      |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|                                  |                                                                                                                                                                                                      | Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.    |                                                                                      |
| <b>i) Maternità</b>              | integrazione al 100%; piena maturazione istituti e 14 <sup>a</sup> .<br>Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.<br>L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027 | integrazione retribuzione normale; computo anzianità; sussidi bilaterali | Entrambi integrano; H052 più garantista                                              |
| <b>l) Permessi retribuiti</b>    | 104 ore annue + permessi qualificati                                                                                                                                                                 | 48 ore annue                                                             | H052 nettamente superiore                                                            |
| <b>m) Bilateralità</b>           | ente bilaterale turismo 0,40% TEM.<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità                                           | En.Bic quota fissa                                                       | sistemi diversi                                                                      |
| <b>o) Previdenza integrativa</b> | Fondo Fon. Te con contribuzione definita                                                                                                                                                             | impegno a costituire fondo + 1% base                                     | H052 sistema strutturato                                                             |
| <b>p) Sanità integrativa</b>     | Fondo FAST (12€/mese → 15€ dal 2027).<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità                                        | En. Bic 168€/anno + 12€ lavoratore                                       | sistemi simili; H05K quota lavoratore più bassa ma FAST fondo settoriale consolidato |

**Comparazione normativa:**

Nel perimetro a-p, **H052 prevede, in media, maggiori tutele in materia di**

- riduzione oraria e permessi
- straordinario più protetto
- durata periodo di prova più breve
- integrazioni malattia più robuste
- *welfare* settoriale strutturato

**H05K** offre maggiore flessibilità organizzativa e un comportamento estensibile, ma tali elementi non compensano gli scarti sulle tutele principali.

| <b>3) Base retributiva e imponibile previdenziale</b> |             |             |                        |  |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------------|--|
| <b>Voce</b>                                           | <b>H052</b> | <b>H05K</b> | <b>Differenza</b>      |  |
| <b>RGA fissa annua</b>                                | € 23.249,66 | € 19.971,51 | <b>+ € 3.278,15</b>    |  |
| <b>Scostamento</b>                                    | —           | —           | <b>+16,4%</b>          |  |
| <b>Imponibile INPS</b>                                | Maggiore    | inferiore   | proporzionale alla RGA |  |

| <b>4) Contribuzione pensionistica teorica (stima proporzionale IVS 33%)</b> |             |             |                     |  |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|--|
| <b>Voce</b>                                                                 | <b>H052</b> | <b>H05K</b> | <b>Differenza</b>   |  |
| Base contributiva                                                           | € 23.249,66 | € 19.971,51 | € 3.278,15          |  |
| Contribuzione annua stimata                                                 | € 7.672,39  | € 6.590,60  | <b>+ € 1.081,79</b> |  |

Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

**Parte II**  
**SCHEDE CONTRATTO**

### **Sezione I**

**I CCNL del sistema contrattuale ANPIT, AIAV, UNICA, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, PMI ITALIA, UAI TCS – CISAL TERZIARIO, CISAL; ANPIT, UNICA, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI – CISAL TERZIARIO.**

**Contratto collettivo nazionale di lavoro aziende del settore turismo, agenzie di viaggio e pubblici esercizi**

|                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Codice alfanumerico</b>                                         | <b>H05K</b>                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Firmatari datoriali</b>                                         | Anpit, Aiav, Unica, Cidec, Confimprenditori, Pmi Italia, Uai-Tcs                                                                                                                                                                         |
| <b>Firmatari sindacali</b>                                         | Cisal Terziario, Cisl                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Settore di appartenenza:<br/>sezione Ateco, divisione Ateco</b> | Sezione I: attività dei servizi di alloggio e ristorazione.<br>Divisione: 55<br>Sezione O: attività amministrative e servizi di supporto<br>Divisione: 79<br>Sezione S: attività artistiche, sportive e di divertimento<br>Divisione: 93 |
| <b>Data di stipula</b>                                             | 24 maggio 2022                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Data di decorrenza</b>                                          | 1° maggio 2022                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Data di scadenza</b>                                            | 30 aprile 2025                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Data di deposito</b>                                            | 1° giugno 2022                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>N° aziende 2024</b>                                             | 3.042                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>N° lavoratori 2024</b>                                          | 35.870                                                                                                                                                                                                                                   |

- Livello A1 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

|                                                                |                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 173</b>                                                                                                                                                                                           |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata<br>Mensile € 2.199,04<br>Elemento perequativo regionale<br>Mensile € 151,55<br>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 =<br>€ 28.207,08 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                   |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                   |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 2.350,59                                                                                                                                                                                             |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                           |                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                 |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni. |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                            | <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Il lavoro supplementare è obbligatorio se contenuto nel limite del 10% del normale orario a tempo parziale e motivato da ragioni impreviste e oggettive/eventi di calamità/nel rispetto del preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 25% e un massimo del 46%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p>                                                                              |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il lavoro straordinario è ammesso in casi di necessità urgenti, occasionali o richiesti dalla peculiarità del settore. Il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia "in prolungato" oppure "in spezzato" nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 14% a un massimo del 35%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>           | <p>I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 48 ore.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                         | <p>180 giorni di calendario (durata minima 30 giorni)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                     | <p>Fino a 5 anni di servizio: 90 giorni<br/>Da 5 a 10 anni di servizio: 120 giorni<br/>Oltre 10 anni di servizio: 150 giorni<br/>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                                                                                                                                  | <p>In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporta differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 90 giorni in un biennio. In caso di anzianità superiore a due anni è di 90 giorni, a cui si aggiungono 2 giorni per ogni mese di lavoro oltre il biennio, per un massimo di 365 giorni.</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.</p> <p>Per i dirigenti il comporta è fissato in 18 mesi.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b>                                                                                                                  | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Dal 4° al 20° giorno di malattia 50% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Dal 21° al 180° giorno nell'anno solare: 66,66% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Il datore di lavoro, oltre ad anticipare l'indennità giornaliera per conto dell'INPS, deve corrispondere:</p> <p>Dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione giornaliera normale.</p> <p>Dal 4° al 20° giorno il 25% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p>Dal 21° al 180° giorno il 30% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi).</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).</p> <p>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i></p> <p>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra il trattamento Inps fino a raggiungere la retribuzione mensile normale, esclusi gli elementi correlati alla presenza. Sussidi/contributi ulteriori previsti da ente bilaterale En. Bic.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>48 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sanità integrativa:</b> | Ente bilaterale En. Bic (gestione separata): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Libertà sindacali</b>   | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:</p> <p>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti</p> <p>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti</p> <p>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti</p> <p>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti</p> <p>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:</p> <p>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;</p> <p>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;</p> <p>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p> |

- Livello A2 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

|                                                                |                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 173</b>                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | <p>Paga base nazionale conglobata mensile € 1.924,16</p> <p>Elemento perequativo regionale Mensile € 136,92</p> <p>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 24.732,96</p> |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                         |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                         |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 2.061,08                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Il lavoro supplementare è obbligatorio se contenuto nel limite del 10% del normale orario a tempo parziale e motivato da ragioni impreviste e oggettive/eventi di calamità/nel rispetto del preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                       | <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 25% e un massimo del 46%, a seconda che il lavoro supplementare sia “in prolungato” (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure “in spezzato” (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all’inizio o alla fine dell’orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                   | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l’orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell’orario di lavoro, l’orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p> |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                            | <p>Il lavoro straordinario è ammesso in casi di necessità urgenti, occasionali o richiesti dalla peculiarità del settore. Il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia “in prolungato” oppure “in spezzato” nonché dell’estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 14% a un massimo del 35%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                      | <p>I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 48 ore.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                    | <p>180 giorni di calendario (durata minima 30 giorni)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                | <p>Fino a 5 anni di servizio: 60 giorni<br/>Da 5 a 10 anni di servizio: 90 giorni<br/>Oltre 10 anni di servizio: 120 giorni<br/>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>                                | <p>In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporta differente in base all’anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 90 giorni in un biennio. In caso di anzianità superiore a due anni è di 90 giorni, a cui si aggiungono 2 giorni per ogni mese di lavoro oltre il biennio, per un massimo di 365 giorni.</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l’inabilità temporanea.<br/>Per i dirigenti il comporta è fissato in 18 mesi.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di</b> | <p><i>Malattia:</i><br/>Dal 4° al 20° giorno di malattia 50% della retribuzione media giornaliera erogata dall’INPS.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>eventuali integrazioni delle relative indennità:</b>                                                                                                                                                                                                                 | <p>Dal 21° al 180° giorno nell'anno solare: 66,66% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Il datore di lavoro, oltre ad anticipare l'indennità giornaliera per conto dell'INPS, deve corrispondere:</p> <p>Dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione giornaliera normale.</p> <p>Dal 4° al 20° giorno il 25% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p>Dal 21° al 180° giorno il 30% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).</p> <p>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i></p> <p>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra il trattamento Inps fino a raggiungere la retribuzione mensile normale, esclusi gli elementi correlati alla presenza. Sussidi/contributi ulteriori previsti da ente bilaterale En. Bic.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>48 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En. Bic (gestione separata): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:</p> <p>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti</p> <p>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti</p> <p>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti</p> <p>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti</p> <p>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:</p> <p>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;</p> <p>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;</p> <p>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

### - Livello B1 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

| Elementi retributivi                                           | Divisore orario pari a: 173                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata mensile € 1.759,23<br>Elemento perequativo regionale Mensile € 124,38<br>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 22.603,32 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                          |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                          |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.883,61                                                                                                                                                                                    |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                                                                  |

| Elementi normativi                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Il lavoro supplementare è obbligatorio se contenuto nel limite del 10% del normale orario a tempo parziale e motivato da ragioni impreviste e oggettive/eventi di calamità/nel rispetto del preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 25% e un massimo del 46%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | Il lavoro straordinario è ammesso in casi di necessità urgenti, occasionali o richiesti dalla peculiarità del settore. Il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia "in prolungato" oppure "in spezzato" nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 14% a un massimo del 35%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 48 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 150 giorni di calendario (durata minima 25 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 60 giorni</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 90 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 120 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Durata del periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio</b>                                                                            | <p>In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comportamento differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 90 giorni in un biennio. In caso di anzianità superiore a due anni è di 90 giorni, a cui si aggiungono 2 giorni per ogni mese di lavoro oltre il biennio, per un massimo di 365 giorni.</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.</p> <p>Per i dirigenti il comportamento è fissato in 18 mesi</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Dal 4° al 20° giorno di malattia 50% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Dal 21° al 180° giorno nell'anno solare: 66,66% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Il datore di lavoro, oltre ad anticipare l'indennità giornaliera per conto dell'INPS, deve corrispondere:</p> <p>Dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione giornaliera normale.</p> <p>Dal 4° al 20° giorno il 25% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p>Dal 21° al 180° giorno il 30% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60%</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).<br>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <i>Congedo di maternità:</i><br>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra il trattamento Inps fino a raggiungere la retribuzione mensile normale, esclusi gli elementi correlati alla presenza. Sussidi/contributi ulteriori previsti da ente bilaterale En.bic.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | 48 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro<br>15 giorni congedo matrimoniale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En.Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En. Bic (gestione separata): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:<br>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti<br>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti<br>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti<br>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti<br>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:<br>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;<br>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;<br>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti. |

- Livello B2 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

| <b>Elementi retributivi</b>                       | <b>Divisore orario pari a: 173</b>                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>   | Paga base nazionale conglobata<br>mensile € 1.594,30<br>Elemento perequativo regionale<br>Mensile € 112,54<br>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 =<br>€ 20.482,08 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b> | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                   |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                |                                            |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.706,84           |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                         |

| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Il lavoro supplementare è obbligatorio se contenuto nel limite del 10% del normale orario a tempo parziale e motivato da ragioni impreviste e oggettive/eventi di calamità/nel rispetto del preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 25% e un massimo del 46%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p>                                                                                                                                                                                                     |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | Il lavoro straordinario è ammesso in casi di necessità urgenti, occasionali o richiesti dalla peculiarità del settore. Il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia “in prolungato” oppure “in spezzato” nonché dell’estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 14% a un massimo del 35%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 48 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 150 giorni di calendario (durata minima 25 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | Fino a 5 anni di servizio: 60 giorni<br>Da 5 a 10 anni di servizio: 90 giorni<br>Oltre 10 anni di servizio: 120 giorni<br>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporta differente in base all’anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 90 giorni in un biennio. In caso di anzianità superiore a due anni è di 90 giorni, a cui si aggiungono 2 giorni per ogni mese di lavoro oltre il biennio, per un massimo di 365 giorni.<br><br>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l’inabilità temporanea.<br>Per i dirigenti il comporta è fissato in 18 mesi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <i>Malattia:</i><br>Dal 4° al 20° giorno di malattia 50% della retribuzione media giornaliera erogata dall’INPS.<br>Dal 21° al 180° giorno nell’anno solare: 66,66% della retribuzione media giornaliera erogata dall’INPS.<br>Il datore di lavoro, oltre ad anticipare l’indennità giornaliera per conto dell’INPS, deve corrispondere:<br>Dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione giornaliera normale.<br>Dal 4° al 20° giorno il 25% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)<br>Dal 21° al 180° giorno il 30% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)<br><br><i>Infortunio:</i><br>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all’obbligo assicurativo l’intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l’infortunio ed un’indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).<br>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%. |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l’astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <i>Congedo di maternità:</i><br>Durante il periodo di assenza obbligatoria l’azienda integra il trattamento Inps fino a raggiungere la retribuzione mensile normale, esclusi gli elementi correlati alla presenza. Sussidi/contributi ulteriori previsti da ente bilaterale En. Bic.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                | 48 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle “ex festività”, per riduzione orario di lavoro                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | 15 giorni congedo matrimoniale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En.Bic (gestione separata): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:</p> <p>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti</p> <p>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti</p> <p>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti</p> <p>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti</p> <p>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:</p> <p>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;</p> <p>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;</p> <p>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p> |

### - Livello C1 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

|                                                                |                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 173</b>                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | <p>Paga base nazionale conglobata mensile € 1.434,18</p> <p>Elemento perequativo regionale Mensile € 102,09</p> <p>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 18.435,24</p> |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                         |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                         |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.536,27                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                                           |                          |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                          |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                            | <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Il lavoro supplementare è obbligatorio se contenuto nel limite del 10% del normale orario a tempo parziale e motivato da ragioni impreviste e oggettive/eventi di calamità/nel rispetto del preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 25% e un massimo del 46%, a seconda che il lavoro supplementare sia “in prolungato” (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure “in spezzato” (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all’inizio o alla fine dell’orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l’orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell’orario di lavoro, l’orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p>                                                                                                                                                                     |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il lavoro straordinario è ammesso in casi di necessità urgenti, occasionali o richiesti dalla peculiarità del settore. Il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia “in prolungato” oppure “in spezzato” nonché dell’estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 14% a un massimo del 35%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>           | <p>I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 48 ore.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                         | <p>120 giorni di calendario (durata minima 20 giorni)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                     | <p>Fino a 5 anni di servizio: 30 giorni<br/>Da 5 a 10 anni di servizio: 45 giorni</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                            | <p>Oltre 10 anni di servizio: 60 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                                                                                     | <p>In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporta differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 90 giorni in un biennio. In caso di anzianità superiore a due anni è di 90 giorni, a cui si aggiungono 2 giorni per ogni mese di lavoro oltre il biennio, per un massimo di 365 giorni.</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.</p> <p>Per i dirigenti il comporta è fissato in 18 mesi.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b>                                                                     | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Dal 4° al 20° giorno di malattia 50% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Dal 21° al 180° giorno nell'anno solare: 66,66% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Il datore di lavoro, oltre ad anticipare l'indennità giornaliera per conto dell'INPS, deve corrispondere:</p> <p>Dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione giornaliera normale.</p> <p>Dal 4° al 20° giorno il 25% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p>Dal 21° al 180° giorno il 30% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).</p> <p>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                               | <p><i>Congedo di maternità:</i></p> <p>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra il trattamento Inps fino a raggiungere la retribuzione mensile normale, esclusi gli elementi correlati alla presenza. Sussidi/contributi ulteriori previsti da ente bilaterale En. Bic.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                    | <p>48 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                       | <p>Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                      | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Sanità integrativa:</b>                          | Ente bilaterale En. Bic (gestione separata): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Libertà sindacali</b>                            | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:</p> <p>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti</p> <p>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti</p> <p>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti</p> <p>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti</p> <p>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:</p> <p>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;</p> <p>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;</p> <p>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p> |

### - Livello C2 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

|                                                                |                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 173</b>                                                                                                                                                                                                |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | <p>Paga base nazionale conglobata mensile € 1.321,82</p> <p>Elemento perequativo regionale Mensile € 95,12</p> <p>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 17.003,28</p> |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                        |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                        |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.416,94                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                            | <p>Il lavoro supplementare è obbligatorio se contenuto nel limite del 10% del normale orario a tempo parziale e motivato da ragioni impreviste e oggettive/eventi di calamità/nel rispetto del preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 25% e un massimo del 46%, a seconda che il lavoro supplementare sia “in prolungato” (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure “in spezzato” (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all’inizio o alla fine dell’orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p>                                                                                                                                                                                |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l’orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell’orario di lavoro, l’orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p> |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il lavoro straordinario è ammesso in casi di necessità urgenti, occasionali o richiesti dalla peculiarità del settore. Il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia “in prolungato” oppure “in spezzato” nonché dell’estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 14% a un massimo del 35%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>           | <p>I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 48 ore.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                         | <p>90 giorni di calendario (durata minima 15 giorni)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                     | <p>Fino a 5 anni di servizio: 30 giorni<br/>Da 5 a 10 anni di servizio: 45 giorni<br/>Oltre 10 anni di servizio: 60 giorni<br/>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>     | <p>In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporto differente in base all’anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 90 giorni in un biennio. In caso di anzianità superiore a due anni è di 90 giorni, a cui si aggiungono 2 giorni per ogni mese di lavoro oltre il biennio, per un massimo di 365 giorni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.</p> <p>Per i dirigenti il comporto è fissato in 18 mesi.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b>                                                                                                                  | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Dal 4° al 20° giorno di malattia 50% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Dal 21° al 180° giorno nell'anno solare: 66,66% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Il datore di lavoro, oltre ad anticipare l'indennità giornaliera per conto dell'INPS, deve corrispondere:</p> <p>Dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione giornaliera normale.</p> <p>Dal 4° al 20° giorno il 25% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p>Dal 21° al 180° giorno il 30% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).</p> <p>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i></p> <p>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra il trattamento Inps fino a raggiungere la retribuzione mensile normale, esclusi gli elementi correlati alla presenza. Sussidi/contributi ulteriori previsti da ente bilaterale En. Bic.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>48 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Ente bilaterale En. Bic (gestione separata): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:</p> <p>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti</p> <p>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti<br/> 400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti<br/> I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:<br/> 10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;<br/> 4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;<br/> 2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p> |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### - Livello D1 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

| Elementi retributivi                                           | Divisore orario pari a: 173                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | <p>Paga base nazionale conglobata mensile € 1.211,87<br/> Elemento perequativo regionale Mensile € 88,85<br/> annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 15.608,64</p> |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                    |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                    |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.300,72                                                                                                                                                                                              |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                                                                            |

| Elementi normativi                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Il lavoro supplementare è obbligatorio se contenuto nel limite del 10% del normale orario a tempo parziale e motivato da ragioni impreviste e oggettive/eventi di calamità/nel rispetto del preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 25% e un massimo del 46%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                                                                    | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p> |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | Il lavoro straordinario è ammesso in casi di necessità urgenti, occasionali o richiesti dalla peculiarità del settore. Il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia "in prolungato" oppure "in spezzato" nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 14% a un massimo del 35%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopresse</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 48 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 60 giorni di calendario (durata minima 10 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 30 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Durata del periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio</b>                                                                            | <p>In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comportamento differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 90 giorni in un biennio. In caso di anzianità superiore a due anni è di 90 giorni, a cui si aggiungono 2 giorni per ogni mese di lavoro oltre il biennio, per un massimo di 365 giorni.</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.</p> <p>Per i dirigenti il comportamento è fissato in 18 mesi.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Dal 4° al 20° giorno di malattia 50% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Dal 21° al 180° giorno nell'anno solare: 66,66% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Il datore di lavoro, oltre ad anticipare l'indennità giornaliera per conto dell'INPS, deve corrispondere:</p> <p>Dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione giornaliera normale.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>Dal 4° al 20° giorno il 25% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p>Dal 21° al 180° giorno il 30% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).</p> <p>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i></p> <p>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra il trattamento Inps fino a raggiungere la retribuzione mensile normale, esclusi gli elementi correlati alla presenza. Sussidi/contributi ulteriori previsti da ente bilaterale En. Bic.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>48 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En. Bic (gestione separata): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:</p> <p>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti</p> <p>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti</p> <p>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti</p> <p>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti</p> <p>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:</p> <p>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;</p> <p>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;</p> <p>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p>               |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

### - Livello D2 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

| Elementi retributivi                                           | Divisore orario pari a: 173                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata mensile € 1.099,52<br>Elemento perequativo regionale Mensile € 84,67<br>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 14.210,28 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                         |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                         |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.184,19                                                                                                                                                                                   |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                                                                 |

| Elementi normativi                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Il lavoro supplementare è obbligatorio se contenuto nel limite del 10% del normale orario a tempo parziale e motivato da ragioni impreviste e oggettive/eventi di calamità/nel rispetto del preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 25% e un massimo del 46%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p> |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | Il lavoro straordinario è ammesso in casi di necessità urgenti, occasionali o richiesti dalla peculiarità del settore. Il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia "in prolungato" oppure "in spezzato" nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 14% a un massimo del 35%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 48 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 30 giorni di calendario (durata minima 5 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 30 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | <p>In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporto differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 90 giorni in un biennio. In caso di anzianità superiore a due anni è di 90 giorni, a cui si aggiungono 2 giorni per ogni mese di lavoro oltre il biennio, per un massimo di 365 giorni.</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.</p> <p>Per i dirigenti il comporto è fissato in 18 mesi.</p>                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Dal 4° al 20° giorno di malattia 50% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Dal 21° al 180° giorno nell'anno solare: 66,66% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.</p> <p>Il datore di lavoro, oltre ad anticipare l'indennità giornaliera per conto dell'INPS, deve corrispondere:</p> <p>Dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione giornaliera normale.</p> <p>Dal 4° al 20° giorno il 25% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p>Dal 21° al 180° giorno il 30% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)</p> <p><i>Infortunio:</i></p>                                                               |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).<br>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.                                                                                                                                                                                               |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <i>Congedo di maternità:</i><br>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra il trattamento Inps fino a raggiungere la retribuzione mensile normale, esclusi gli elementi correlati alla presenza. Sussidi/contributi ulteriori previsti da ente bilaterale En. Bic.                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | 48 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro<br>15 giorni congedo matrimoniale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En. Bic (gestione separata): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:<br>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti<br>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti<br>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti<br>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti<br>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:<br>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;<br>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;<br>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti. |

- Livello Q (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

|                                                 |                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                     | <b>Divisore orario pari a: 173</b>                                                                                                                                                                                  |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b> | Paga base nazionale conglobata mensile € 2.528,90<br>Elemento perequativo regionale Mensile € 172,45<br>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 32.416,20 |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                |                                            |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 2.701,35           |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                         |

| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Il lavoro supplementare è obbligatorio se contenuto nel limite del 10% del normale orario a tempo parziale e motivato da ragioni impreviste e oggettive/eventi di calamità/nel rispetto del preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 25% e un massimo del 46%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p>                                                                                                                                                                                                     |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | Il lavoro straordinario è ammesso in casi di necessità urgenti, occasionali o richiesti dalla peculiarità del settore. Il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia “in prolungato” oppure “in spezzato” nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 14% a un massimo del 35%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 48 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 180 giorni di calendario (durata minima 30 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | Fino a 5 anni di servizio: 90 giorni<br>Da 5 a 10 anni di servizio: 120 giorni<br>Oltre 10 anni di servizio: 150 giorni<br>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporto differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 90 giorni in un biennio. In caso di anzianità superiore a due anni è di 90 giorni, a cui si aggiungono 2 giorni per ogni mese di lavoro oltre il biennio, per un massimo di 365 giorni.<br><br>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.<br>Per i dirigenti il comporto è fissato in 18 mesi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <i>Malattia:</i><br>Dal 4° al 20° giorno di malattia 50% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.<br>Dal 21° al 180° giorno nell'anno solare: 66,66% della retribuzione media giornaliera erogata dall'INPS.<br>Il datore di lavoro, oltre ad anticipare l'indennità giornaliera per conto dell'INPS, deve corrispondere:<br>Dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione giornaliera normale.<br>Dal 4° al 20° giorno il 25% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)<br>Dal 21° al 180° giorno il 30% della retribuzione giornaliera normale (esclusi pubblici esercizi)<br><br><i>Infortunio:</i><br>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).<br>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%. |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <i>Congedo di maternità:</i><br>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra il trattamento Inps fino a raggiungere la retribuzione mensile normale, esclusi gli elementi correlati alla presenza. Sussidi/contributi ulteriori previsti da ente bilaterale En. Bic.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                | 48 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle “ex festività”, per riduzione orario di lavoro                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | 15 giorni congedo matrimoniale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En. Bic (gestione separata): contributo annuo 488,04 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:</p> <p>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti</p> <p>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti</p> <p>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti</p> <p>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti</p> <p>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:</p> <p>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;</p> <p>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;</p> <p>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p> |

### Contratto collettivo nazionale di lavoro aziende del settore commercio

|                                                                    |                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <b>Codice alfanumerico</b>                                         | <b>H024</b>                                                           |
| <b>Firmatari datoriali</b>                                         | Anpit, Unica, Cidec, Confimprenditori                                 |
| <b>Firmatari sindacali</b>                                         | Cisal Terziario                                                       |
| <b>Settore di appartenenza:<br/>sezione Ateco, divisione Ateco</b> | Sezione G: commercio all'ingrosso e al dettaglio<br>Divisione: 46, 47 |
| <b>Data di stipula</b>                                             | 22 settembre 2023                                                     |
| <b>Data di decorrenza</b>                                          | 1° settembre 2023                                                     |
| <b>Data di scadenza</b>                                            | 31 agosto 2026                                                        |
| <b>Data di deposito</b>                                            | 28 settembre 2023                                                     |
| <b>N° aziende 2024</b>                                             | 4.301                                                                 |
| <b>N° lavoratori 2024</b>                                          | 56.743                                                                |

- Livello A1 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

|                                                                |                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 173</b>                                                                                                                                                                                        |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata<br>Mensile € 2.542,99<br>Elemento perequativo regionale<br>Mensile € 130<br>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 =<br>€ 32.075,88 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 2.672,99                                                                                                                                                                                          |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | Indennità di funzione: € 140,00                                                                                                                                                                                           |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                             | <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 30% e un massimo del 50%, a seconda che il lavoro supplementare sia “in prolungato” (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure “in spezzato” (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all’inizio o alla fine dell’orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, in giorno feriale o in giorno di riposo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                         | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l’orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell’orario di lavoro, l’orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p> |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>  | <p>Il lavoro straordinario è ammesso entro il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia “in prolungato” oppure “in spezzato” nonché dell’estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 15% a un massimo del 40%.</p> <p>In caso di lavoro straordinario eccedente le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali è prevista la maturazione di permessi compensativi e l’erogazione di maggiorazioni diverse.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>            | <p>I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 32 ore.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                          | <p>180 giorni di calendario (durata minima 30 giorni)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                      | <p>Fino a 5 anni di servizio: 90 giorni<br/>Da 5 a 10 anni di servizio: 120 giorni<br/>Oltre 10 anni di servizio: 150 giorni<br/>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio</b> | <p>In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comportamento differente in base all’anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 120 giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nel biennio. In caso di anzianità superiore a due anni per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con incremento di 2 giorni solari per ciascun mese lavorato oltre il biennio, nel limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva, nell’arco temporale mobile di 5 anni decorrenti a ritroso dall’inizio dell’ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>corso ai periodi di malattia pregressi. In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, il lavoratore può richiedere un prolungamento di 30 giorni del periodo di comporta.</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.</p> <p>Per i dirigenti il comporta è fissato in 18 mesi.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b>                                                                                                                  | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Integrazione a carico del datore di lavoro:</p> <p>Dal 1° al 3° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore</p> <p>Dal 4° al 20° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore</p> <p>Dal 21° al 180° giorno: 25% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore</p> <p>In caso di superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del comporta riconoscimento da parte dell'azienda di un'indennità pari al 50% della retribuzione normale.</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi.</p> <p>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i></p> <p>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra una quota all'Indennità INPS atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata alla Lavoratrice.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>32 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale in occasione del primo matrimonio (8 giorni in caso di secondo matrimonio civile)</p> <p>Per i lavoratori studenti permessi retribuiti per i giorni delle prove di esame.</p> <p>Un giorno di permesso retribuito in occasione del matrimonio del figlio.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sanità integrativa:</b> | Ente bilaterale En. Bic (gestione speciale): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Libertà sindacali</b>   | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:</p> <p>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti</p> <p>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti</p> <p>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti</p> <p>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti</p> <p>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:</p> <p>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;</p> <p>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;</p> <p>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p> |

- Livello A2 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

|                                                                |                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 173</b>                                                                                                                                                                                              |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | <p>Paga base nazionale conglobata mensile € 2.264,48</p> <p>Elemento perequativo regionale Mensile € 116</p> <p>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 28.565,76</p> |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                      |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                      |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 2.380,48                                                                                                                                                                                                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | Indennità di funzione: € 120,00                                                                                                                                                                                                 |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 30% e un massimo del 50%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                            | superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, in giorno feriale o in giorno di riposo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p>                                                                    |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il lavoro straordinario è ammesso entro il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia "in prolungato" oppure "in spezzato" nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 15% a un massimo del 40%.</p> <p>In caso di lavoro straordinario eccedente le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali è prevista la maturazione di permessi compensativi e l'erogazione di maggiorazioni diverse.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>           | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 32 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                         | 180 giorni di calendario (durata minima 30 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                     | <p>Fino a 5 anni di servizio: 90 giorni</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 120 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 150 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>     | <p>In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporto differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 120 giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nel biennio. In caso di anzianità superiore a due anni per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con incremento di 2 giorni solari per ciascun mese lavorato oltre il biennio, nel limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva, nell'arco temporale mobile di 5 anni decorrenti a ritroso dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi. In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, il lavoratore può richiedere un prolungamento di 30 giorni del periodo di comporto.</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | Per i dirigenti il comparto è fissato in 18 mesi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b>                                                                                                                  | <p><i>Malattia:</i><br/>Integrazione a carico del datore di lavoro:<br/>Dal 1° al 3° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al Lavoratore<br/>Dal 4° al 20° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al Lavoratore<br/>Dal 21° al 180° giorno: 25% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al Lavoratore<br/>In caso di superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del comparto riconoscimento da parte dell'azienda di un'indennità pari al 50% della retribuzione normale.</p> <p><i>Infortunio:</i><br/>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi.<br/>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i><br/>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra una quota all'Indennità INPS atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata alla Lavoratrice.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>32 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro<br/>15 giorni congedo matrimoniale in occasione del primo matrimonio (8 giorni in caso di secondo matrimonio civile)<br/>Per i lavoratori studenti permessi retribuiti per i giorni delle prove di esame.<br/>Un giorno di permesso retribuito in occasione del matrimonio del figlio.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En. Bic (gestione speciale): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:<br/>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti<br/>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti<br/>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti<br/>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:</p> <p>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;<br/> 4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;<br/> 2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### - Livello B1 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

| Elementi retributivi                                           | Divisore orario pari a: 173                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | <p>Paga base nazionale conglobata mensile € 2.034,39</p> <p>Elemento perequativo regionale Mensile € 104</p> <p>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 25.660,68</p> |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                      |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                                      |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 2.138,39                                                                                                                                                                                                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                                                                              |

| Elementi normativi                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 30% e un massimo del 50%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, in giorno feriale o in giorno di riposo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>lavorativi e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il lavoro straordinario è ammesso entro il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia "in prolungato" oppure "in spezzato" nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 15% a un massimo del 40%.</p> <p>In caso di lavoro straordinario eccedente le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali è prevista la maturazione di permessi compensativi e l'erogazione di maggiorazioni diverse.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 32 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 150 giorni di calendario (durata minima 25 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 60 giorni</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 90 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 120 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio</b>                                                                            | <p>In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comportamento differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 120 giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nel biennio. In caso di anzianità superiore a due anni per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con incremento di 2 giorni solari per ciascun mese lavorato oltre il biennio, nel limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva, nell'arco temporale mobile di 5 anni decorrenti a ritroso dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi. In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, il lavoratore può richiedere un prolungamento di 30 giorni del periodo di comportamento.</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.</p> <p>Per i dirigenti il comportamento è fissato in 18 mesi.</p> |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Integrazione a carico del datore di lavoro:</p> <p>Dal 1° al 3° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>Dal 4° al 20° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore</p> <p>Dal 21° al 180° giorno: 25% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore</p> <p>In caso di superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del comporta riconoscimento da parte dell'azienda di un'indennità pari al 50% della retribuzione normale.</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi.</p> <p>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i></p> <p>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra una quota all'Indennità INPS atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata alla Lavoratrice.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>32 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale in occasione del primo matrimonio (8 giorni in caso di secondo matrimonio civile)</p> <p>Per i lavoratori studenti permessi retribuiti per i giorni delle prove di esame.</p> <p>Un giorno di permesso retribuito in occasione del matrimonio del figlio.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En. Bic (gestione speciale): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:</p> <p>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti</p> <p>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti</p> <p>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti</p> <p>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti</p> <p>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:</p> <p>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|  |                                                                                            |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | 4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;<br>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti. |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------|

### - Livello B2 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

| Elementi retributivi                                           | Divisore orario pari a: 173                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata mensile € 1.792,20<br>Elemento perequativo regionale Mensile € 92<br>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 22.610,14 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                      |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                      |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.884,20                                                                                                                                                                                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                                                              |

| Elementi normativi                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 30% e un massimo del 50%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, in giorno feriale o in giorno di riposo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il lavoro straordinario è ammesso entro il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia "in prolungato" oppure "in spezzato" nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 15% a un massimo del 40%.</p> <p>In caso di lavoro straordinario eccedente le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali è prevista la maturazione di permessi compensativi e l'erogazione di maggiorazioni diverse.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopprese</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 32 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 150 giorni di calendario (durata minima 25 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 60 giorni</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 90 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 120 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | <p>In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporta differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 120 giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nel biennio. In caso di anzianità superiore a due anni per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con incremento di 2 giorni solari per ciascun mese lavorato oltre il biennio, nel limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva, nell'arco temporale mobile di 5 anni decorrenti a ritroso dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi. In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, il lavoratore può richiedere un prolungamento di 30 giorni del periodo di comporta.</p> <p>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.</p> <p>Per i dirigenti il comporta è fissato in 18 mesi.</p> |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Integrazione a carico del datore di lavoro:</p> <p>Dal 1° al 3° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore</p> <p>Dal 4° al 20° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore</p> <p>Dal 21° al 180° giorno: 25% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore</p> <p>In caso di superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>comporto riconoscimento da parte dell'azienda di un'indennità pari al 50% della retribuzione normale.</p> <p><i>Infortunio:</i><br/>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi.<br/>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.</p>                                                                                       |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i><br/>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra una quota all'Indennità INPS atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata alla Lavoratrice.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>32 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro<br/>15 giorni congedo matrimoniale in occasione del primo matrimonio (8 giorni in caso di secondo matrimonio civile)<br/>Per i lavoratori studenti permessi retribuiti per i giorni delle prove di esame.<br/>Un giorno di permesso retribuito in occasione del matrimonio del figlio.</p>                                                                                                                                                                                              |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En.Bic (gestione speciale): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:<br/>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti<br/>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti<br/>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti<br/>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti<br/>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:<br/>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;<br/>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;<br/>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

### - Livello C1 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

| Elementi retributivi                                           | Divisore orario pari a: 173                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ributizione tabellare mensile e annuale</b>                 | Paga base nazionale conglobata mensile € 1.622,67<br>Elemento perequativo regionale Mensile € 83<br>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 20.468,04 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                      |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                      |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.705,67                                                                                                                                                                                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                                                              |

| Elementi normativi                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 30% e un massimo del 50%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, in giorno feriale o in giorno di riposo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | Il lavoro straordinario è ammesso entro il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia "in prolungato" oppure "in spezzato" nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 15% a un massimo del 40%. In caso di lavoro straordinario eccedente le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali è prevista la maturazione di permessi compensativi e l'erogazione di maggiorazioni diverse.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 32 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 120 giorni di calendario (durata minima 20 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | Fino a 5 anni di servizio: 45 giorni<br>Da 5 a 10 anni di servizio: 60 giorni<br>Oltre 10 anni di servizio: 90 giorni<br>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporta differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 120 giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nel biennio. In caso di anzianità superiore a due anni per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con incremento di 2 giorni solari per ciascun mese lavorato oltre il biennio, nel limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva, nell'arco temporale mobile di 5 anni decorrenti a ritroso dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi. In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, il lavoratore può richiedere un prolungamento di 30 giorni del periodo di comporta.<br>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.<br>Per i dirigenti il comporta è fissato in 18 mesi |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <i>Malattia:</i><br>Integrazione a carico del datore di lavoro:<br>Dal 1° al 3° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>Dal 4° al 20° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>Dal 21° al 180° giorno: 25% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>In caso di superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del comporta riconoscimento da parte dell'azienda di un'indennità pari al 50% della retribuzione normale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi. Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.</p>                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i></p> <p>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra una quota all'Indennità INPS atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata alla Lavoratrice.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>32 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale in occasione del primo matrimonio (8 giorni in caso di secondo matrimonio civile)</p> <p>Per i lavoratori studenti permessi retribuiti per i giorni delle prove di esame.</p> <p>Un giorno di permesso retribuito in occasione del matrimonio del figlio.</p>                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En. Bic (gestione speciale): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:</p> <p>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti</p> <p>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti</p> <p>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti</p> <p>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti</p> <p>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:</p> <p>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;</p> <p>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;</p> <p>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

### - Livello C2 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

| Elementi retributivi                                           | Divisore orario pari a: 173                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata mensile € 1.489,46<br>Elemento perequativo regionale Mensile € 76<br>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 18.785,52 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                      |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                      |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.565,46                                                                                                                                                                                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                                                              |

| Elementi normativi                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Il lavoro Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 30% e un massimo del 50%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, in giorno feriale o in giorno di riposo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | Il lavoro straordinario è ammesso entro il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia "in prolungato" oppure "in spezzato" nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 15% a un massimo del 40%. In caso di lavoro straordinario eccedente le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali è prevista la maturazione di permessi compensativi e l'erogazione di maggiorazioni diverse.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 32 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 90 giorni di calendario (durata minima 15 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | Fino a 5 anni di servizio: 30 giorni<br>Da 5 a 10 anni di servizio: 45 giorni<br>Oltre 10 anni di servizio: 60 giorni<br>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporta differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 120 giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nel biennio. In caso di anzianità superiore a due anni per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con incremento di 2 giorni solari per ciascun mese lavorato oltre il biennio, nel limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva, nell'arco temporale mobile di 5 anni decorrenti a ritroso dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi. In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, il lavoratore può richiedere un prolungamento di 30 giorni del periodo di comporta.<br>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.<br>Per i dirigenti il comporta è fissato in 18 mesi. |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <i>Malattia:</i><br>Integrazione a carico del datore di lavoro:<br>Dal 1° al 3° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>Dal 4° al 20° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>Dal 21° al 180° giorno: 25% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>In caso di superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del comporta riconoscimento da parte dell'azienda di un'indennità pari al 50% della retribuzione normale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi. Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.</p>                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i></p> <p>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra una quota all'Indennità INPS atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata alla lavoratrice.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>32 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale in occasione del primo matrimonio (8 giorni in caso di secondo matrimonio civile)</p> <p>Per i lavoratori studenti permessi retribuiti per i giorni delle prove di esame.</p> <p>Un giorno di permesso retribuito in occasione del matrimonio del figlio.</p>                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En. Bic (gestione speciale): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:</p> <p>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti</p> <p>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti</p> <p>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti</p> <p>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti</p> <p>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:</p> <p>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;</p> <p>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;</p> <p>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

### - Livello D1 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

| Elementi retributivi                                           | Divisore orario pari a: 173                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata mensile € 1.332,05<br>Elemento perequativo regionale Mensile € 68<br>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 16.800,60 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                      |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                      |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.400,05                                                                                                                                                                                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                                                              |

| Elementi normativi                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 30% e un massimo del 50%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, in giorno feriale o in giorno di riposo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | Il lavoro straordinario è ammesso entro il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia "in prolungato" oppure "in spezzato" nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 15% a un massimo del 40%. In caso di lavoro straordinario eccedente le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali è prevista la maturazione di permessi compensativi e l'erogazione di maggiorazioni diverse.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 32 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 60 giorni di calendario (durata minima 10 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni<br>Da 5 a 10 anni di servizio: 20 giorni<br>Oltre 10 anni di servizio: 30 giorni<br>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporta differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 120 giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nel biennio. In caso di anzianità superiore a due anni per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con incremento di 2 giorni solari per ciascun mese lavorato oltre il biennio, nel limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva, nell'arco temporale mobile di 5 anni decorrenti a ritroso dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi. In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, il lavoratore può richiedere un prolungamento di 30 giorni del periodo di comporta.<br>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.<br>Per i dirigenti il comporta è fissato in 18 mesi. |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <i>Malattia:</i><br>Integrazione a carico del datore di lavoro:<br>Dal 1° al 3° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>Dal 4° al 20° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>Dal 21° al 180° giorno: 25% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>In caso di superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del comporta riconoscimento da parte dell'azienda di un'indennità pari al 50% della retribuzione normale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p><i>Infortunio:</i><br/>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi.<br/>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.</p>                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i><br/>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra una quota all'Indennità INPS atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata alla Lavoratrice.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>32 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro<br/>15 giorni congedo matrimoniale in occasione del primo matrimonio (8 giorni in caso di secondo matrimonio civile)<br/>Per i lavoratori studenti permessi retribuiti per i giorni delle prove di esame.<br/>Un giorno di permesso retribuito in occasione del matrimonio del figlio.</p>                                                                                                                                                                                              |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En. Bic (gestione speciale): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:<br/>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti<br/>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti<br/>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti<br/>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti<br/>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:<br/>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;<br/>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;<br/>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p> |

- Livello D2 (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

|                                                 |                                                                                             |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                     | <b>Divisore orario pari a: 173</b>                                                          |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b> | <p>Paga base nazionale conglobata mensile € 1.210,95<br/>Elemento perequativo regionale</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                |                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                | Mensile € 62<br>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 =<br>€ 15.275,40 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                     |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                     |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.272,95                                                                                               |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                             |

| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 30% e un massimo del 50%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, in giorno feriale o in giorno di riposo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con</p>                                                                        |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | Il lavoro straordinario è ammesso entro il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia "in prolungato" oppure "in spezzato" nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 15% a un massimo del 40%. In caso di lavoro straordinario eccedente le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali è prevista la maturazione di permessi compensativi e l'erogazione di maggiorazioni diverse.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 32 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 30 giorni di calendario (durata minima 5 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni<br>Da 5 a 10 anni di servizio: 20 giorni<br>Oltre 10 anni di servizio: 30 giorni<br>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporto differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 120 giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nel biennio. In caso di anzianità superiore a due anni per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con incremento di 2 giorni solari per ciascun mese lavorato oltre il biennio, nel limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva, nell'arco temporale mobile di 5 anni decorrenti a ritroso dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi. In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, il lavoratore può richiedere un prolungamento di 30 giorni del periodo di comporto.<br>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.<br>Per i dirigenti il comporto è fissato in 18 mesi. |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <i>Malattia:</i><br>Integrazione a carico del datore di lavoro:<br>Dal 1° al 3° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>Dal 4° al 20° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>Dal 21° al 180° giorno: 25% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>In caso di superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del comporto riconoscimento da parte dell'azienda di un'indennità pari al 50% della retribuzione normale.<br><br><i>Infortunio:</i><br>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi.                                                                                                                                                              |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <i>Congedo di maternità:</i><br>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra una quota all'Indennità INPS atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata alla Lavoratrice.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | 32 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro<br>15 giorni congedo matrimoniale in occasione del primo matrimonio (8 giorni in caso di secondo matrimonio civile)<br>Per i lavoratori studenti permessi retribuiti per i giorni delle prove di esame.<br>Un giorno di permesso retribuito in occasione del matrimonio del figlio.                                                                                                                                                                                         |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En. Bic (gestione speciale): contributo annuo 168 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:<br>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti<br>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti<br>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti<br>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti<br>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:<br>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;<br>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;<br>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti. |

### - Livello Q (GENNAIO 2026, Regione Emilia-Romagna)

|                                                   |                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                       | <b>Divisore orario pari a: 173</b>                                                                                                                                                                               |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>   | Paga base nazionale conglobata mensile € 2.845,73<br>Elemento perequativo regionale Mensile € 146<br>annuale (paga base nazionale mensile conglobata + elemento perequativo regionale mensile) x12 = € 35.900,76 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b> | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                                                                                                                                       |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                |                                            |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 2.991,73           |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | Indennità di funzione: € 160,00            |

| <b>Elementi normativi</b>                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b>  | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il lavoro supplementare può essere utilizzato per sostituire lavoratori assenti e assicurare la copertura dei servizi in caso di intensificazione, fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno.</p> <p>Le maggiorazioni variano, tra un minimo del 30% e un massimo del 50%, a seconda che il lavoro supplementare sia "in prolungato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro) oppure "in spezzato" (prestazione lavorativa straordinaria richiesta in modo non adiacente all'inizio o alla fine dell'orario ordinario di lavoro, con un distacco superiore a 30 minuti) e a seconda che sia svolto in turno diurno, notturno, festivo, in giorno feriale o in giorno di riposo, entro od oltre il 25% del normale orario mensile.</p>           |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p> <p>In entrambi i casi potranno essere attivate in sede di assunzione nel contratto individuale o mediante accordo scritto avanti alle Commissioni di certificazione, modificazioni più estese (fino al limite del 25% del normale orario giornaliero o settimanale concordato) con lo stesso preavviso e maggiorazione, nei soli primi 4 mesi solari di variazione.</p> |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il lavoro straordinario è ammesso entro il limite massimo è di 300 ore annue. Le maggiorazioni variano a seconda che lo straordinario sia "in prolungato" oppure "in spezzato" nonché dell'estensione e della collocazione oraria, da un minimo del 15% a un massimo del 40%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | In caso di lavoro straordinario eccedente le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali è prevista la maturazione di permessi compensativi e l'erogazione di maggiorazioni diverse.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopresse</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 32 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 180 giorni di calendario (durata minima 30 giorni)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | Fino a 5 anni di servizio: 120 giorni<br>Da 5 a 10 anni di servizio: 150 giorni<br>Oltre 10 anni di servizio: 180 giorni<br>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia non professionale è previsto un periodo di comporta differente in base all'anzianità. In caso di anzianità inferiore a due anni è di 120 giorni solari, continuati o frazionati, computando tutte le prognosi intervenute nel biennio. In caso di anzianità superiore a due anni per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con incremento di 2 giorni solari per ciascun mese lavorato oltre il biennio, nel limite massimo di 365 giorni di prognosi complessiva, nell'arco temporale mobile di 5 anni decorrenti a ritroso dall'inizio dell'ultimo episodio morboso e computando anche la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi. In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, il lavoratore può richiedere un prolungamento di 30 giorni del periodo di comporta.<br>In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quanto dura l'inabilità temporanea.<br>Per i dirigenti il comporta è fissato in 18 mesi. |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <i>Malattia:</i><br>Integrazione a carico del datore di lavoro:<br>Dal 1° al 3° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>Dal 4° al 20° giorno: 20% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>Dal 21° al 180° giorno: 25% della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al lavoratore<br>In caso di superamento dei 180 giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del comporta riconoscimento da parte dell'azienda di un'indennità pari al 50% della retribuzione normale.<br><br><i>Infortunio:</i><br>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi.<br>Dal 4° al 90° giorno è dovuto il 25%, dal 91° giorno è dovuto il 10%.                                                                                     |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <i>Congedo di maternità:</i><br>Durante il periodo di assenza obbligatoria l'azienda integra una quota all'Indennità INPS atta a garantire la retribuzione mensile normale che sarebbe spettata alla Lavoratrice.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>32 ore annue di permesso retribuito già comprensive delle "ex festività", per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale in occasione del primo matrimonio (8 giorni in caso di secondo matrimonio civile)</p> <p>Per i lavoratori studenti permessi retribuiti per i giorni delle prove di esame.</p> <p>Un giorno di permesso retribuito in occasione del matrimonio del figlio.</p>                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale En. Bic: contributo annuo 90 euro a carico del datore di lavoro, 18 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Impegno a costituire fondo di settore, a cui destinare quota aggiuntiva aziendale pari all'1% della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile spettante al lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Ente bilaterale En. Bic (gestione speciale): contributo annuo 488,04 euro a carico del datore di lavoro, 12 euro a carico del lavoratore                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per dirigenti RSA pari a:</p> <p>1 ora/anno per dipendente nelle aziende da 16 a 200 dipendenti</p> <p>240 ore nelle aziende da 201 a 600 dipendenti</p> <p>300 ore nelle aziende da 601 a 900 dipendenti</p> <p>400 ore nelle aziende da 901 a 1200 dipendenti</p> <p>I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea al di fuori o durante l'orario di lavoro entro il limite delle seguenti ore retribuite, nell'anno solare:</p> <p>10 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti;</p> <p>4 ore nelle aziende da 7 a 15 dipendenti;</p> <p>2 ore nelle aziende con meno di 7 dipendenti.</p> |

## **Sezione II**

**I CCNL del sistema contrattuale CONFCOMMERCIO – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL; FEDERALBERGHI E FAITA FEDERCAMPING, CON LA PARTECIPAZIONE DI CONFCOMMERCIO – FILCAS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL; FIPE, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI SERVIZI – FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL.**

**Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi**

|                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Codice alfanumerico</b>                                         | <b>H011</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Firmatari datoriali</b>                                         | Confcommercio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Firmatari sindacali</b>                                         | Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Settore di appartenenza:<br/>sezione Ateco, divisione Ateco</b> | Sezione G: commercio all'ingrosso e al dettaglio<br>Divisione: 46, 47<br>Sezione H: trasporto e magazzinaggio<br>Divisione: 52<br>Sezione H: trasporto e magazzinaggio<br>Divisione: 52<br>Sezione K: telecomunicazioni, programmazione e consulenza informatica, infrastrutture informatiche e altre attività dei servizi d'informazione<br>Divisione: 62<br>Sezione L: Attività finanziarie e assicurative<br>Divisione: 64<br>Sezione M: Attività immobiliari<br>Divisione: 68<br>Sezione N: Attività professionali, scientifiche e tecniche<br>Divisione: 69, 73, 74<br>Sezione O: Attività amministrative e servizi di supporto<br>Divisione: 77, 78, 80, 82<br>Sezione Q: Istruzione e formazione<br>Divisione: 85<br>Sezione T: Altre attività di servizi<br>Divisione: 95, 96 |
| <b>Data di stipula</b>                                             | 22 marzo 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Data di decorrenza</b>                                          | 1° aprile 2023                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Data di scadenza</b>                                            | 31 marzo 2027                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Data di deposito</b>                                            | 22 marzo 2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>N° aziende 2024</b>                                             | 376.123                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>N° lavoratori 2024</b>                                          | 2.499.140                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

- Livello PRIMO (GENNAIO 2026)

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b> | <b>Divisore orario pari a: 168 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 182 nel caso di orario di 42 ore settimanali solo per i dipendenti di aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione (ormai residuale); 195 nel caso di orario di 45 ore</b> |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                |                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                | <b>settimanali solo per i dipendenti di impianti di distribuzione di carburante</b>          |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base<br>mensile € 1.966,54<br>annuale (x12) = € 23.598,48                               |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 537,52<br>annuale (x12) = € 6.450,24<br>terzo elemento nazionale 2,07 euro mensili |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso nell'indennità di contingenza                                                       |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 2.504,06<br>Quattordicesima mensilità € 2.504,06                     |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                           |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Orario normale 40 ore settimanali. Regimi particolari per specifiche attività. Possibilità di riduzione a 39 o 38 ore settimanali con assorbimento di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il limite massimo per le ore di lavoro supplementare è fissato al raggiungimento dell'orario stabilito per il personale a tempo pieno. In caso di lavoro supplementare è prevista, in aggiunta alla retribuzione di fatto, una maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.</p>                                                                |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p><i>Clausole elastiche:</i> entro il limite massimo del 30% dell'orario concordato. Le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfetariamente e convenzionalmente in misura non inferiore al 36,5% (35% + 1,5%).</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 155 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il limite massimo è 250 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41ma alla 48ma: 15%</li> <li>- oltre la 48ma ora settimanale: 20%</li> <li>- straordinario festivo o domenicale: 30%</li> <li>- straordinario notturno (non in turni): 50%</li> </ul> <p>Regime specifico per i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio e i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | In sostituzione delle 4 festività abolite vengono attribuiti gruppi di 4 o 8 ore di permessi individuali retribuiti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 6 mesi di calendario (max)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p><i>Dimissioni:</i></p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 45 giorni<br/> Dal sesto al decimo anno di servizio: 60 giorni<br/> Oltre 10 anni di servizio: 90 giorni</p> <p><i>Licenziamento:</i></p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 60 giorni<br/> Dal sesto al decimo anno di servizio: 90 giorni<br/> Oltre 10 anni di servizio: 120 giorni</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | <p>In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui (periodi di 180 giorni per malattia e 180 giorni per infortunio). In caso di malattia, il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, con esibizione di certificati medici. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del SSN, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. In caso di infortunio, il periodo può essere prolungato, su richiesta, con ulteriori giorni di aspettativa per tutta la durata dell'infortunio, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità per inabilità temporanea da parte dell'INAIL.</p> |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a erogare un trattamento economico integrativo rispetto all'indennità INPS fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <p>dal 1° al 3° giorno: 100%<br/> dal 4° al 20° giorno: 75%<br/> dal 21° giorno: 100%</p> <p>Nel corso di ciascun anno di calendario, la quota di integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia viene corrisposta – salvo specifiche ipotesi precisate nel CCNL - nella misura del 100% per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il terzo evento e del 50% per il 4° evento, e cessa di essere corrisposta a partire dal 5° evento</p> <p>In caso di patologie gravi i primi 60 giorni dell'aspettativa sono retribuiti dal datore</p>                                                                                                                                                                                                                                           |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° giorno: 100%</li> <li>- dal 2° al 4° giorno: 60%</li> <li>- dal 5° al 20° giorno: 90%</li> <li>- dal 21° giorno: 100%</li> </ul>                                                                                                                                                          |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.</p> <p>Durante il congedo parentale si maturano i permessi.</p>                  |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>salvo diversi utilizzi previsti nelle articolazioni dell'orario settimanale, 56 ore annue riduzione orario di lavoro (72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti)</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Giorni di permesso retribuito per lavoratori studenti per tutti i giorni d'esame e ulteriori 5 giorni di permesso retribuito all'anno per la preparazione degli esami</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p> |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Enti bilaterali territoriali: versamento di un contributo pari allo 0,15% di paga base e contingenza per 14 mensilità, di cui lo 0,10% a carico del datore e lo 0,05% a carico del lavoratore. Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dell'1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%. Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (30 euro) + versamento 13 euro mensili a carico del datore per ogni lavoratore, 2 euro mensili a carico del lavoratore.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                          | Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati. Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Libertà sindacali</b> | <p>Permessi retribuiti per rappresentanze sindacali aziendali pari a: un'ora e mezza l'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;<br/>12 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.</p> <p>Permessi retribuiti per i lavoratori membri di consigli o comitati direttivi nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL fino ad un massimo di 75 ore annue (130 nel caso in cui il lavoratore sia contemporaneamente membro di più consigli o comitati).</p> <p>12 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.</p> <p>Nelle aziende con più di 200 dipendenti il numero delle 12 ore mensili va moltiplicato per il numero dei dirigenti sindacali a cui ha diritto ciascuna Rsa. Il meccanismo è quello dell'art. 23 dello Statuto, il TDS aumenta il numero dei permessi (da 8 a 12 e da 1 ora ad 1,5 ora).</p> |

### - Livello PRIMO QUADRO (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 168 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 182 nel caso di orario di 42 ore settimanali; 195 nel caso di orario di 45 ore settimanali</b> |
| <b>Ributizione tabellare mensile e annuale</b>                 | <p>Paga base</p> <p>mensile € 2.183,09<br/>annuale (x12) = € 26.197,08</p> <p>terzo elemento nazionale 2,07 euro mensili</p>                                            |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | <p>mensile € 540,37</p> <p>annuale (x12) = € 6.484,44</p>                                                                                                               |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso nell'indennità di contingenza                                                                                                                                  |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | <p>Tredicesima mensilità € 2.984,22 (comprensiva indennità di funzione)</p> <p>Quattordicesima mensilità € 2.984,22 (comprensiva indennità di funzione)</p>             |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | Indennità di funzione: € 260,76                                                                                                                                         |

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <b>Elementi normativi</b> |  |
|---------------------------|--|

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b></p>  | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Orario normale 40 ore settimanali. Regimi particolari per specifiche attività. Possibilità di riduzione a 39 o 38 ore settimanali con assorbimento di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività.</p> <p>Previsione di regimi multi periodali di orario settimanale, senza corresponsione dello straordinario, con oscillazione da 36 a 44 ore settimanali.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il limite massimo per le ore di lavoro supplementare è fissato al raggiungimento dell'orario stabilito per il personale a tempo pieno. In caso di lavoro supplementare è prevista, in aggiunta alla retribuzione di fatto, una maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.</p> |
| <p><b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b></p>                        | <p><i>Clausole elastiche:</i> il datore può variare l'orario nei limiti del 10% del normale orario di lavoro, dando un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi e riconoscendo una maggiorazione della retribuzione del 5% per i primi due mesi.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 155 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                                                                                                                                                          |
| <p><b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b></p> | <p>Il limite massimo è 250 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41ma alla 48ma: 15%</li> <li>- oltre la 48ma ora settimanale: 20%</li> <li>- straordinario festivo o domenicale: 30%</li> <li>- straordinario notturno (non in turni): 50%</li> </ul> <p>Regime specifico per i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio e i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b></p>           | <p>In sostituzione delle 4 festività abolite vengono attribuiti gruppi di 4 o 8 ore di permessi individuali retribuiti.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>Durata del periodo di prova</b></p>                                         | <p>6 mesi di calendario (max.)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>Durata del periodo di preavviso</b></p>                                     | <p><i>Dimissioni:</i></p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 45 giorni<br/>         Dal sesto al decimo anno di servizio: 60 giorni<br/>         Oltre 10 anni di servizio: 90 giorni</p> <p><i>Licenziamento:</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>Fino a 5 anni di servizio: 60 giorni</p> <p>Dal sesto al decimo anno di servizio: 90 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 120 giorni</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | <p>In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui (periodi di 180 giorni per malattia e 180 giorni per infortunio). In caso di malattia, il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, con esibizione di certificati medici. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del SSN, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. In caso di infortunio, il periodo può essere prolungato, su richiesta, con ulteriori giorni di aspettativa per tutta la durata dell'infortunio, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità per inabilità temporanea da parte dell'INAIL.</p>                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a erogare un trattamento economico integrativo rispetto all'indennità INPS fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <p>dal 1° al 3° giorno: 100%</p> <p>dal 4° al 20° giorno: 75%</p> <p>dal 21° giorno: 100%</p> <p>Nel corso di ciascun anno di calendario, la quota di integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia viene corrisposta – salvo specifiche ipotesi precisate nel CCNL - nella misura del 100% per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il terzo evento e del 50% per il 4° evento, e cessa di essere corrisposta a partire dal 5° evento.</p> <p>In caso di patologie gravi i primi 60 giorni dell'aspettativa sono retribuiti dal datore</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° giorno: 100%</li> <li>- dal 2° al 4° giorno: 60%</li> <li>- dal 5° al 20° giorno: 90%</li> <li>- dal 21° giorno: 100%</li> </ul> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | Durante il congedo parentale si maturano i permessi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | Salvo diversi utilizzi previsti nelle articolazioni dell'orario settimanale, 56 ore annue riduzione orario di lavoro (72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti)<br>15 giorni congedo matrimoniale<br>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio<br>Giorni di permesso retribuito per lavoratori studenti per tutti i giorni d'esame e ulteriori 5 giorni di permesso retribuito all'anno per la preparazione degli esami<br>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione                                    |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Enti bilaterali territoriali: versamento di un contributo pari allo 0,15% di paga base e contingenza per 14 mensilità, di cui lo 0,10% a carico del datore e lo 0,05% a carico del lavoratore.<br>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.<br><br>Ente Quadrifor (Istituto per lo Sviluppo della Formazione dei Quadri del Terziario): contributo annuo pari a €75, di cui €50 a carico azienda e €25 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.                                                                                                                                                              |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dell'1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%. Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Cassa Qu. As.: contributo annuo pari a €390 a carico dell'azienda e €56 a carico del Quadro + quota costitutiva "una tantum" pari ad €286 a carico dell'azienda.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | Permessi retribuiti per rappresentanze sindacali aziendali pari a: un'ora e mezza l'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;<br>12 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri di consigli o comitati direttivi nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL fino ad un massimo di 75 ore annue (130 nel caso in cui il lavoratore sia contemporaneamente membro di più consigli o comitati).<br>12 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro. |

- Livello SECONDO (GENNAIO 2026)

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                |                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 168 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 182 nel caso di orario di 42 ore settimanali; 195 nel caso di orario di 45 ore settimanali</b> |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base<br><br>mensile € 1.701,04<br>annuale (x12) = € 20.412,48<br>terzo elemento nazionale 2,07 euro mensili                                                        |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 532,54<br><br>annuale (x12) = € 6.390,48                                                                                                                      |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso nell'indennità di contingenza                                                                                                                                  |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 2.233,58<br>Quattordicesima mensilità € 2.233,58                                                                                                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                      |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Orario normale 40 ore settimanali. Regimi particolari per specifiche attività. Possibilità di riduzione a 39 o 38 ore settimanali con assorbimento di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività.</p> <p>Previsione di regimi multi periodali di orario settimanale, senza corresponsione dello straordinario, con oscillazione da 36 a 44 ore settimanali.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il limite massimo per le ore di lavoro supplementare è fissato al raggiungimento dell'orario stabilito per il personale a tempo pieno. In caso di lavoro supplementare è prevista, in aggiunta alla retribuzione di fatto, una maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p><i>Clausole elastiche:</i> entro il limite massimo del 30% dell'orario concordato. Le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfetariamente e convenzionalmente in misura non inferiore al 36,5% (35% + 1,5%).</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 155 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il limite massimo è 250 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41ma alla 48ma: 15%</li> <li>- oltre la 48ma ora settimanale: 20%</li> <li>- straordinario festivo o domenicale: 30%</li> <li>- straordinario notturno (non in turni): 50%</li> </ul> <p>Regime specifico per i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio e i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | In sostituzione delle 4 festività abolite vengono attribuiti gruppi di 4 o 8 ore di permessi individuali retribuiti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 60 giorni di effettivo lavoro (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Dimissioni:</p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 20 giorni<br/>         Dal sesto al decimo anno di servizio: 30 giorni<br/>         Oltre 10 anni di servizio: 45 giorni</p> <p>Licenziamento:</p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 30 giorni<br/>         Dal sesto al decimo anno di servizio: 45 giorni<br/>         Oltre 10 anni di servizio: 60 giorni</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui (periodi di 180 giorni per malattia e 180 giorni per infortunio). In caso di malattia, il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, con esibizione di certificati medici. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del SSN, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. In caso di infortunio, il periodo può essere prolungato, su richiesta, con ulteriori giorni di aspettativa per tutta la durata dell'infortunio, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità per inabilità temporanea da parte dell'INAIL. |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a erogare un trattamento economico integrativo rispetto all'indennità INPS fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <p>dal 1° al 3° giorno: 100%<br/>         dal 4° al 20° giorno: 75%<br/>         dal 21° giorno: 100%</p> <p>Nel corso di ciascun anno di calendario, la quota di integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia viene corrisposta – salvo specifiche ipotesi precisate nel CCNL - nella misura del 100%</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il terzo evento e del 50% per il 4° evento, e cessa di essere corrisposta a partire dal 5° evento.</p> <p>In caso di patologie gravi i primi 60 giorni dell'aspettativa sono retribuiti dal datore</p> <p><i>Infortunio:</i><br/>In caso di infortunio, i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° giorno: 100%</li> <li>- dal 2° al 4° giorno: 60%</li> <li>- dal 5° al 20° giorno: 90%</li> <li>- dal 21° giorno: 100%</li> </ul> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.</p> <p>Durante il congedo parentale si maturano i permessi.</p>                                                                                                          |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Salvo diversi utilizzi previsti nelle articolazioni dell'orario settimanale, 56 ore annue riduzione orario di lavoro (72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti)</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Giorni di permesso retribuito per lavoratori studenti per tutti i giorni d'esame e ulteriori 5 giorni di permesso retribuito all'anno per la preparazione degli esami</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p>                                                                                         |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Enti bilaterali territoriali: versamento di un contributo pari allo 0,15% di paga base e contingenza per 14 mensilità, di cui lo 0,10% a carico del datore e lo 0,05% a carico del lavoratore.</p> <p>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dell'1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                            | Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Sanità integrativa:</b> | Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (30 euro) + versamento 13 euro mensili a carico del datore per ogni lavoratore, 2 euro mensili a carico del lavoratore. Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati.<br>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.                                                        |
| <b>Libertà sindacali</b>   | Permessi retribuiti per rappresentanze sindacali aziendali pari a: un'ora e mezza l'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;<br>12 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri di consigli o comitati direttivi nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL fino ad un massimo di 75 ore annue (130 nel caso in cui il lavoratore sia contemporaneamente membro di più consigli o comitati).<br>12 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro. |

### - Livello TERZO (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 168 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 182 nel caso di orario di 42 ore settimanali; 195 nel caso di orario di 45 ore settimanali</b> |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base<br><br>mensile € 1.453,94<br>annuale (x12) = € 17.447,28<br><br>terzo elemento nazionale 2,07 euro mensili                                                    |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 527,90<br><br>annuale (x12) = € 6.334,80                                                                                                                      |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso nell'indennità di contingenza                                                                                                                                  |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.981,84<br>Quattordicesima mensilità € 1.981,84                                                                                                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                      |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

| Elementi normativi                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b>  | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Orario normale 40 ore settimanali. Regimi particolari per specifiche attività. Possibilità di riduzione a 39 o 38 ore settimanali con assorbimento di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività.</p> <p>Previsione di regimi multi periodali di orario settimanale, senza corresponsione dello straordinario, con oscillazione da 36 a 44 ore settimanali.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il limite massimo per le ore di lavoro supplementare è fissato al raggiungimento dell'orario stabilito per il personale a tempo pieno. In caso di lavoro supplementare è prevista, in aggiunta alla retribuzione di fatto, una maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p><i>Clausole elastiche:</i> entro il limite massimo del 30% dell'orario concordato. Le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfetariamente e convenzionalmente in misura non inferiore al 36,5% (35% + 1,5%).</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 155 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                                                            |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il limite massimo è 250 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41ma alla 48ma: 15%</li> <li>- oltre la 48ma ora settimanale: 20%</li> <li>- straordinario festivo o domenicale: 30%</li> <li>- straordinario notturno (non in turni): 50%</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>           | <p>In sostituzione delle 4 festività abolite vengono attribuiti gruppi di 4 o 8 ore di permessi individuali retribuiti.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                         | <p>60 giorni di effettivo lavoro (max.)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                     | <p>Dimissioni:</p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 20 giorni<br/>         Dal sesto al decimo anno di servizio: 30 giorni<br/>         Oltre 10 anni di servizio: 45 giorni</p> <p>Licenziamento:</p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 30 giorni<br/>         Dal sesto al decimo anno di servizio: 45 giorni</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | Oltre 10 anni di servizio: 60 giorni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui (periodi di 180 giorni per malattia e 180 giorni per infortunio). In caso di malattia, il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, con esibizione di certificati medici. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del SSN, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. In caso di infortunio, il periodo può essere prolungato, su richiesta, con ulteriori giorni di aspettativa per tutta la durata dell'infortunio, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità per inabilità temporanea da parte dell'INAIL.                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a erogare un trattamento economico integrativo rispetto all'indennità INPS fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <p>dal 1° al 3° giorno: 100%</p> <p>dal 4° al 20° giorno: 75%</p> <p>dal 21° giorno: 100%</p> <p>Nel corso di ciascun anno di calendario, la quota di integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia viene corrisposta – salvo specifiche ipotesi precisate nel CCNL - nella misura del 100% per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il terzo evento e del 50% per il 4° evento, e cessa di essere corrisposta a partire dal 5° evento.</p> <p>In caso di patologie gravi i primi 60 giorni dell'aspettativa sono retribuiti dal datore</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° giorno: 100%</li> <li>- dal 2° al 4° giorno: 60%</li> <li>- dal 5° al 20° giorno: 90%</li> <li>- dal 21° giorno: 100%</li> </ul> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.</p> <p>Durante il congedo parentale si maturano i permessi.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Salvo diversi utilizzi previsti nelle articolazioni dell'orario settimanale, 56 ore annue riduzione orario di lavoro (72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti)</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Giorni di permesso retribuito per lavoratori studenti per tutti i giorni d'esame e ulteriori 5 giorni di permesso retribuito all'anno per la preparazione degli esami</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p>                                |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Enti bilaterali territoriali: versamento di un contributo pari allo 0,15% di paga base e contingenza per 14 mensilità, di cui lo 0,10% a carico del datore e lo 0,05% a carico del lavoratore.</p> <p>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dell'1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.</p> <p>Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (30 euro) + versamento 13 euro mensili a carico del datore per ogni lavoratore, 2 euro mensili a carico del lavoratore.</p> <p>Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati.</p> <p>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.</p>                                                         |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per rappresentanze sindacali aziendali pari a: un'ora e mezza l'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;</p> <p>12 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.</p> <p>Permessi retribuiti per i lavoratori membri di consigli o comitati direttivi nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL fino ad un massimo di 75 ore annue (130 nel caso in cui il lavoratore sia contemporaneamente membro di più consigli o comitati).</p> <p>12 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

### - Livello QUARTO (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 168 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 182 nel caso di orario di 42 ore settimanali; 195 nel caso di orario di 45 ore settimanali</b> |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base<br><br>mensile € 1.257,46<br>annuale (x12) = € 15.089,52<br><br>terzo elemento nazionale 2,07 euro mensili                                                    |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 524,22<br><br>annuale (x12) = € 6.290,64                                                                                                                      |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                                                                                                              |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.781,68<br>Quattordicesima mensilità € 1.781,68                                                                                                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                      |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Orario normale 40 ore settimanali. Regimi particolari per specifiche attività. Possibilità di riduzione a 39 o 38 ore settimanali con assorbimento di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività.</p> <p>Previsione di regimi multi periodali di orario settimanale, senza corresponsione dello straordinario, con oscillazione da 36 a 44 ore settimanali.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il limite massimo per le ore di lavoro supplementare è fissato al raggiungimento dell'orario stabilito per il personale a tempo pieno. In caso di lavoro supplementare è prevista, in aggiunta alla retribuzione di fatto, una maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p><i>Clausole elastiche:</i> entro il limite massimo del 30% dell'orario concordato. Le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfetariamente e convenzionalmente in misura non inferiore al 36,5% (35% + 1,5%).</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 155 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il limite massimo è 250 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41ma alla 48ma: 15%</li> <li>- oltre la 48ma ora settimanale: 20%</li> <li>- straordinario festivo o domenicale: 30%</li> <li>- straordinario notturno (non in turni): 50%</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | In sostituzione delle 4 festività abolite vengono attribuiti gruppi di 4 o 8 ore di permessi individuali retribuiti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 60 giorni di effettivo lavoro (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p><i>Dimissioni:</i></p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni</p> <p>Dal sesto al decimo anno di servizio: 20 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 30 giorni</p> <p><i>Licenziamento:</i></p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>Dal sesto al decimo anno di servizio: 30 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 45 giorni</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio</b>                                                                            | <p>In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui (periodi di 180 giorni per malattia e 180 giorni per infortunio). In caso di malattia, il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, con esibizione di certificati medici. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del SSN, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. In caso di infortunio, il periodo può essere prolungato, su richiesta, con ulteriori giorni di aspettativa per tutta la durata dell'infortunio, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità per inabilità temporanea da parte dell'INAIL.</p> |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a erogare un trattamento economico integrativo rispetto all'indennità INPS fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>dal 1° al 3° giorno: 100%</li> <li>dal 4° al 20° giorno: 75%</li> <li>dal 21° giorno: 100%</li> </ul> <p>Nel corso di ciascun anno di calendario, la quota di integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia viene corrisposta – salvo specifiche ipotesi precisate nel CCNL - nella misura del 100% per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il terzo evento e del 50% per il 4° evento, e cessa di essere corrisposta a partire dal 5° evento.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>In caso di patologie gravi i primi 60 giorni dell'aspettativa sono retribuiti dal datore</p> <p><i>Infortunio:</i><br/>In caso di infortunio, i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° giorno: 100%</li> <li>- dal 2° al 4° giorno: 60%</li> <li>- dal 5° al 20° giorno: 90%</li> <li>- dal 21° giorno: 100%</li> </ul>                                                             |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.</p> <p>Durante il congedo parentale si maturano i permessi.</p>                  |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Salvo diversi utilizzi previsti nelle articolazioni dell'orario settimanale, 56 ore annue riduzione orario di lavoro (72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti)</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Giorni di permesso retribuito per lavoratori studenti per tutti i giorni d'esame e ulteriori 5 giorni di permesso retribuito all'anno per la preparazione degli esami</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p> |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Enti bilaterali territoriali: versamento di un contributo pari allo 0,15% di paga base e contingenza per 14 mensilità, di cui lo 0,10% a carico del datore e lo 0,05% a carico del lavoratore.</p> <p>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dell'1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.</p> <p>Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sanità integrativa:</b> | Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (30 euro) + versamento 13 euro mensili a carico del datore per ogni lavoratore, 2 euro mensili a carico del lavoratore. Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati.<br>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.                                                        |
| <b>Libertà sindacali</b>   | Permessi retribuiti per rappresentanze sindacali aziendali pari a: un'ora e mezza l'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;<br>12 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri di consigli o comitati direttivi nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL fino ad un massimo di 75 ore annue (130 nel caso in cui il lavoratore sia contemporaneamente membro di più consigli o comitati).<br>12 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro. |

### - Livello QUINTO (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 168 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 182 nel caso di orario di 42 ore settimanali; 195 nel caso di orario di 45 ore settimanali</b> |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base<br><br>mensile € 1.136,07<br>annuale (x12) = € 13.632,84<br><br>terzo elemento nazionale 2,07 euro mensili                                                    |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 521,94<br><br>annuale (x12) = € 6.263,28                                                                                                                      |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso nell'indennità di contingenza                                                                                                                                  |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.658,01<br>Quattordicesima mensilità € 1.658,01                                                                                                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                      |

|                                                                           |                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                           |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>Il lavoro Durata dell'orario normale settimanale è di 40 ore distribuite su 5 o 6 giorni. |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                            | <p>Orario normale 40 ore settimanali. Regimi particolari per specifiche attività. Possibilità di riduzione a 39 o 38 ore settimanali con assorbimento di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività.</p> <p>Previsione di regimi multi periodali di orario settimanale, senza corresponsione dello straordinario, con oscillazione da 36 a 44 ore settimanali.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il limite massimo per le ore di lavoro supplementare è fissato al raggiungimento dell'orario stabilito per il personale a tempo pieno. In caso di lavoro supplementare è prevista, in aggiunta alla retribuzione di fatto, una maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p><i>Clausole elastiche:</i> entro il limite massimo del 30% dell'orario concordato. Le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfetariamente e convenzionalmente in misura non inferiore al 36,5% (35% + 1,5%).</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 155 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                            |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il limite massimo è 250 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41ma alla 48ma: 15%</li> <li>- oltre la 48ma ora settimanale: 20%</li> <li>- straordinario festivo o domenicale: 30%</li> <li>- straordinario notturno (non in turni): 50%</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>           | In sostituzione delle 4 festività abolite vengono attribuiti gruppi di 4 o 8 ore di permessi individuali retribuiti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                         | 60 giorni di effettivo lavoro (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                     | <p><i>Dimissioni:</i></p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni<br/> Dal sesto al decimo anno di servizio: 20 giorni<br/> Oltre 10 anni di servizio: 30 giorni</p> <p><i>Licenziamento:</i></p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 20 giorni<br/> Dal sesto al decimo anno di servizio: 30 giorni<br/> Oltre 10 anni di servizio: 45 giorni</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b></p>                                                                                 | <p>In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui (periodi di 180 giorni per malattia e 180 giorni per infortunio). In caso di malattia, il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, con esibizione di certificati medici. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del SSN, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. In caso di infortunio, il periodo può essere prolungato, su richiesta, con ulteriori giorni di aspettativa per tutta la durata dell'infortunio, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità per inabilità temporanea da parte dell'INAIL.</p>                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p><b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b></p> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a erogare un trattamento economico integrativo rispetto all'indennità INPS fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <p>dal 1° al 3° giorno: 100%<br/>dal 4° al 20° giorno: 75%<br/>dal 21° giorno: 100%</p> <p>Nel corso di ciascun anno di calendario, la quota di integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia viene corrisposta – salvo specifiche ipotesi precisate nel CCNL - nella misura del 100% per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il terzo evento e del 50% per il 4° evento, e cessa di essere corrisposta a partire dal 5° evento.</p> <p>In caso di patologie gravi i primi 60 giorni dell'aspettativa sono retribuiti dal datore</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° giorno: 100%</li> <li>- dal 2° al 4° giorno: 60%</li> <li>- dal 5° al 20° giorno: 90%</li> <li>- dal 21° giorno: 100%</li> </ul> |
| <p><b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b></p>                           | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.</p> <p>Durante il congedo parentale si maturano i permessi.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Salvo diversi utilizzi previsti nelle articolazioni dell'orario settimanale, 56 ore annue riduzione orario di lavoro (72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti)</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Giorni di permesso retribuito per lavoratori studenti per tutti i giorni d'esame e ulteriori 5 giorni di permesso retribuito all'anno per la preparazione degli esami</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p>                                |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Enti bilaterali territoriali: versamento di un contributo pari allo 0,15% di paga base e contingenza per 14 mensilità, di cui lo 0,10% a carico del datore e lo 0,05% a carico del lavoratore.</p> <p>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dell'1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.</p> <p>Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (30 euro) + versamento 13 euro mensili a carico del datore per ogni lavoratore, 2 euro mensili a carico del lavoratore.</p> <p>Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati.</p> <p>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.</p>                                                         |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per rappresentanze sindacali aziendali pari a: un'ora e mezza l'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;</p> <p>12 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.</p> <p>Permessi retribuiti per i lavoratori membri di consigli o comitati direttivi nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL fino ad un massimo di 75 ore annue (130 nel caso in cui il lavoratore sia contemporaneamente membro di più consigli o comitati).</p> <p>12 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

### - Livello SESTO (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 168 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 182 nel caso di orario di 42 ore settimanali; 195 nel caso di orario di 45 ore settimanali</b> |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base<br><br>mensile € 1.019,94<br>annuale (x12) = € 12.239,28<br><br>terzo elemento nazionale 2,07 euro mensili                                                    |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 519,76<br><br>annuale (x12) = € 6.237,12                                                                                                                      |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso nell'indennità di contingenza                                                                                                                                  |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.539,70<br>Quattordicesima mensilità € 1.539,70                                                                                                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                      |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>Orario normale 40 ore settimanali. Regimi particolari per specifiche attività. Possibilità di riduzione a 39 o 38 ore settimanali con assorbimento di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività.</p> <p>Previsione di regimi multi periodali di orario settimanale, senza corresponsione dello straordinario, con oscillazione da 36 a 44 ore settimanali.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il limite massimo per le ore di lavoro supplementare è fissato al raggiungimento dell'orario stabilito per il personale a tempo pieno. In caso di lavoro supplementare è prevista, in aggiunta alla retribuzione di fatto, una maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p><i>Clausole elastiche:</i> entro il limite massimo del 30% dell'orario concordato. Le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfetariamente e convenzionalmente in misura non inferiore al 36,5% (35% + 1,5%).</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 155 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il limite massimo è 250 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41ma alla 48ma: 15%</li> <li>- oltre la 48ma ora settimanale: 20%</li> <li>- straordinario festivo o domenicale: 30%</li> <li>- straordinario notturno (non in turni): 50%</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | In sostituzione delle 4 festività abolite vengono attribuiti gruppi di 4 o 8 ore di permessi individuali retribuiti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 45 giorni di effettivo lavoro (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p><i>Dimissioni:</i></p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 10 giorni</p> <p>Dal sesto al decimo anno di servizio: 15 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 15 giorni</p> <p><i>Licenziamento:</i></p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni</p> <p>Dal sesto al decimo anno di servizio: 20 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 20 giorni</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di comportamento in caso di malattia e infortunio</b>                                                                            | <p>In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui (periodi di 180 giorni per malattia e 180 giorni per infortunio). In caso di malattia, il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, con esibizione di certificati medici. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del SSN, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. In caso di infortunio, il periodo può essere prolungato, su richiesta, con ulteriori giorni di aspettativa per tutta la durata dell'infortunio, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità per inabilità temporanea da parte dell'INAIL.</p> |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a erogare un trattamento economico integrativo rispetto all'indennità INPS fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>dal 1° al 3° giorno: 100%</li> <li>dal 4° al 20° giorno: 75%</li> <li>dal 21° giorno: 100%</li> </ul> <p>Nel corso di ciascun anno di calendario, la quota di integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia viene corrisposta – salvo specifiche ipotesi precisate nel CCNL - nella misura del 100% per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il terzo evento e del 50% per il 4° evento, e cessa di essere corrisposta a partire dal 5° evento.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>In caso di patologie gravi i primi 60 giorni dell'aspettativa sono retribuiti dal datore</p> <p><i>Infortunio:</i><br/>In caso di infortunio, i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° giorno: 100%</li> <li>- dal 2° al 4° giorno: 60%</li> <li>- dal 5° al 20° giorno: 90%</li> <li>- dal 21° giorno: 100%</li> </ul>                                                             |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.</p> <p>Durante il congedo parentale si maturano i permessi.</p>                  |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Salvo diversi utilizzi previsti nelle articolazioni dell'orario settimanale, 56 ore annue riduzione orario di lavoro (72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti)</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Giorni di permesso retribuito per lavoratori studenti per tutti i giorni d'esame e ulteriori 5 giorni di permesso retribuito all'anno per la preparazione degli esami</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p> |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Enti bilaterali territoriali: versamento di un contributo pari allo 0,15% di paga base e contingenza per 14 mensilità, di cui lo 0,10% a carico del datore e lo 0,05% a carico del lavoratore.</p> <p>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dell'1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.</p> <p>Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sanità integrativa:</b> | Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (30 euro) + versamento 13 euro mensili a carico del datore per ogni lavoratore, 2 euro mensili a carico del lavoratore. Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati.<br>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.                                                        |
| <b>Libertà sindacali</b>   | Permessi retribuiti per rappresentanze sindacali aziendali pari a: un'ora e mezza l'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;<br>12 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri di consigli o comitati direttivi nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL fino ad un massimo di 75 ore annue (130 nel caso in cui il lavoratore sia contemporaneamente membro di più consigli o comitati).<br>12 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro. |

### - Livello SETTIMO (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 168 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 182 nel caso di orario di 42 ore settimanali; 195 nel caso di orario di 45 ore settimanali</b> |
| <b>Ributizione tabellare mensile e annuale</b>                 | Paga base<br><br>mensile € 878,38<br>annuale (x12) = € 10.540,56<br>terzo elemento nazionale 5,16 euro mensili                                                          |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 517,51<br><br>annuale (x12) = € 6.210,12                                                                                                                      |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso nell'indennità di contingenza                                                                                                                                  |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.395,89<br>Quattordicesima mensilità € 1.395,89                                                                                                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                                                                      |

|                                                                           |                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                       |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>Orario normale 40 ore settimanali. Regimi particolari per specifiche attività. Possibilità di riduzione a 39 o 38 ore settimanali con |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                            | <p>assorbimento di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività.</p> <p>Previsione di regimi multi periodali di orario settimanale, senza corresponsione dello straordinario, con oscillazione da 36 a 44 ore settimanali.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il limite massimo per le ore di lavoro supplementare è fissato al raggiungimento dell'orario stabilito per il personale a tempo pieno. In caso di lavoro supplementare è prevista, in aggiunta alla retribuzione di fatto, una maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.</p>                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p><i>Clausole elastiche:</i> entro il limite massimo del 30% dell'orario concordato. Le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfetariamente e convenzionalmente in misura non inferiore al 36,5% (35% + 1,5%).</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> il datore deve fornire un preavviso di 10 giorni lavorativi ed entro il limite del 10% del normale orario concordato. In caso di variazione in aumento il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare. Superati i 6 mesi di variazione dell'orario di lavoro, l'orario verrà consolidato.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 155 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p> |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il limite massimo è 250 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dalla 41ma alla 48ma: 15%</li> <li>- oltre la 48ma ora settimanale: 20%</li> <li>- straordinario festivo o domenicale: 30%</li> <li>- straordinario notturno (non in turni): 50%</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>           | In sostituzione delle 4 festività abolite vengono attribuiti gruppi di 4 o 8 ore di permessi individuali retribuiti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                         | 45 giorni di effettivo lavoro (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                     | <p><i>Dimissioni:</i></p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 10 giorni<br/> Dal sesto al decimo anno di servizio: 15 giorni<br/> Oltre 10 anni di servizio: 15 giorni</p> <p><i>Licenziamento:</i></p> <p>Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni<br/> Dal sesto al decimo anno di servizio: 20 giorni<br/> Oltre 10 anni di servizio: 20 giorni</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>     | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui (periodi di 180 giorni per malattia e 180 giorni per                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                               | <p>infortunio). In caso di malattia, il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita, su richiesta del lavoratore, con esibizione di certificati medici. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del SSN, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. In caso di infortunio, il periodo può essere prolungato, su richiesta, con ulteriori giorni di aspettativa per tutta la durata dell'infortunio, fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità per inabilità temporanea da parte dell'INAIL.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b></p> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Il datore di lavoro è tenuto a erogare un trattamento economico integrativo rispetto all'indennità INPS fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <p>dal 1° al 3° giorno: 100%</p> <p>dal 4° al 20° giorno: 75%</p> <p>dal 21° giorno: 100%</p> <p>Nel corso di ciascun anno di calendario, la quota di integrazione a carico azienda per i primi 3 giorni di malattia viene corrisposta – salvo specifiche ipotesi precisate nel CCNL - nella misura del 100% per i primi 2 eventi morbosi, del 66% per il terzo evento e del 50% per il 4° evento, e cessa di essere corrisposta a partire dal 5° evento.</p> <p>In caso di patologie gravi i primi 60 giorni dell'aspettativa sono retribuiti dal datore</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta di fatto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° giorno: 100%</li> <li>- dal 2° al 4° giorno: 60%</li> <li>- dal 5° al 20° giorno: 90%</li> <li>- dal 21° giorno: 100%</li> </ul> |
| <p><b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b></p>                           | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.</p> <p>Durante il congedo parentale si maturano i permessi.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p><b>Monte ore di permessi retribuiti</b></p>                                                                                                                | <p>salvo diversi utilizzi previsti nelle articolazioni dell'orario settimanale, 56 ore annue riduzione orario di lavoro (72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti)</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>Giorni di permesso retribuito per lavoratori studenti per tutti i giorni d'esame e ulteriori 5 giorni di permesso retribuito all'anno per la preparazione degli esami</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Enti bilaterali territoriali: versamento di un contributo pari allo 0,15% di paga base e contingenza per 14 mensilità, di cui lo 0,10% a carico del datore e lo 0,05% a carico del lavoratore.</p> <p>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dell'1,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.</p> <p>Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (30 euro) + versamento 13 euro mensili a carico del datore per ogni lavoratore, 2 euro mensili a carico del lavoratore.</p> <p>Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati.</p> <p>Il datore che non versa deve corrispondere al lavoratore l'EDR.</p>                                                         |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per rappresentanze sindacali aziendali pari a: un'ora e mezza l'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;</p> <p>12 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.</p> <p>Permessi retribuiti per i lavoratori membri di consigli o comitati direttivi nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL fino ad un massimo di 75 ore annue (130 nel caso in cui il lavoratore sia contemporaneamente membro di più consigli o comitati).</p> <p>12 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.</p> |

# **Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo**

|                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Codice alfanumerico</b>                                         | <b>H052</b>                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Firmatari datoriali</b>                                         | Federalberghi e Faita-Federcamping, con la partecipazione di Confcommercio                                                                                                                                                            |
| <b>Firmatari sindacali</b>                                         | Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil                                                                                                                                                                                              |
| <b>Settore di appartenenza:<br/>sezione Ateco, divisione Ateco</b> | Sezione I: attività dei servizi di alloggio e ristorazione.<br>Divisione: 55<br>Sezione H: trasporto e magazzinaggio<br>Divisione: 52<br>Sezione S: attività artistiche, sportive e di divertimento<br>Divisione: 93<br>Divisione: 96 |
| <b>Data di stipula</b>                                             | 5 luglio 2024                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Data di decorrenza</b>                                          | 1° luglio 2024                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Data di scadenza</b>                                            | 31 dicembre 2027                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Data di deposito</b>                                            | 16 luglio 2024                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>N° aziende 2024</b>                                             | 84.049                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>N° lavoratori 2024</b>                                          | 584.145                                                                                                                                                                                                                               |

- Livello 1 (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 (orario settimanale 40 ore)</b>                          |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata<br><br>mensile € 2.041,68<br>annuale (x12) = € 24.500,16 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 2.041,68<br>Quattordicesima mensilità € 2.041,68                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                      |

|                                                                           |                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                        |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza<br>40 ore distribuite in 6 giornate (aziende di stagione)<br><br><i>Lavoro supplementare:</i> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e sostitutive è consentito ricorrere al lavoro supplementare fino al limite massimo di 180 ore annue salvo comprovati impedimenti. Tale limite può essere elevato con accordo aziendale o territoriale.</p> <p>Per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30% della retribuzione oraria di fatto.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                                                                    | <p>Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibile e/o elastiche è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinario effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, nel limite massimo del 30% della prestazione la retribuzione concordata, saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinario richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria.</p>                                                                                                           |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità.</p> <p>Il limite massimo è 260 ore annuali.</p> <p>Lo straordinario è soggetto a una maggiorazione della retribuzione ragguagliata a ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopresse</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 104 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 150 giorni (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 2 mesi</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 3 mesi</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 4 mesi</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in caso di grave malattia oncologica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata fino a 3 giorni il datore di lavoro deve corrispondere il 100% della normale retribuzione per il 2° ed il 3° giorno di assenza.</p> <p>Per le malattie di durata superiore, il datore di lavoro deve corrispondere, oltre al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;</li> <li>- il 100% della retribuzione giornaliera netta dal 21° al 180° giorno di assenza.</li> </ul> <p><i>Infortunio:</i></p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                   | <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b></p>                                                                                               | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p><i>Congedo di paternità alternativo:</i> fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi per riduzione di orario, e dal 5 luglio 2024 anche della quattordicesima.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima e, dal 1° luglio 2024, anche della quattordicesima.</p> <p>Dal 1° luglio 2024 i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie, dei permessi per riduzione d'orario e, dal 1° dicembre 2027, anche della quattordicesima.</p> <p>Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.</p> <p>L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027.</p> |
| <p><b>Monte ore di permessi retribuiti</b></p>                                                                                                                                                                                    | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto all'anticipazione dell'indennità erogata da INPS</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p><b>Disciplina della bilateralità</b></p>                                                                                                                                                                                       | <p>Ente bilaterale Turismo: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p> <p>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p><b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di</b></p> | <p>//</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                      | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Sanità integrativa:</b>                          | Fondo di assistenza sanitaria integrativa per lavoratori da aziende del settore turismo (FAST):<br>iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro) + versamento € 12,00 mensili per ogni lavoratore, di cui € 10,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore. A decorrere dal 1° luglio 2027 il contributo mensile al fondo FAST sarà pari a € 15 mensili, di cui € 13 a carico del datore di lavoro e € 2 a carico del lavoratore.<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>                            | Permessi retribuiti per componenti RSU pari a:<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti;<br>1 ora annua per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                                                 |

### - Livello 2 (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 (orario settimanale 40 ore)</b>                          |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata<br><br>mensile € 1.866,07<br>annuale (x12) = € 22.392,84 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.866,07<br>Quattordicesima mensilità € 1.866,07                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        |                                                                                         |

|                                                                           |                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                        |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza<br>40 ore distribuite in 6 giornate (aziende di stagione)<br><br><i>Lavoro supplementare:</i> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e sostitutive è consentito ricorrere al lavoro supplementare fino al limite massimo di 180 ore annue salvo comprovati impedimenti. Tale limite può essere elevato con accordo aziendale o territoriale.</p> <p>Per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30% della retribuzione oraria di fatto.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                                                                    | <p>Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibile e/o elastiche è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinario effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, nel limite massimo del 30% della prestazione la retribuzione concordata, saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinario richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria.</p>                                                                                                           |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità.</p> <p>Il limite massimo è 260 ore annuali.</p> <p>Lo straordinario è soggetto a una maggiorazione della retribuzione ragguagliata a ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopresse</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 104 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 75 giorni (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 1 mese</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 45 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 2 mesi</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in caso di grave malattia oncologica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata fino a 3 giorni il datore di lavoro deve corrispondere il 100% della normale retribuzione per il 2° ed il 3° giorno di assenza.</p> <p>Per le malattie di durata superiore, il datore di lavoro deve corrispondere, oltre al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;</li> <li>- il 100% della retribuzione giornaliera netta dal 21° al 180° giorno di assenza.</li> </ul> <p><i>Infortunio:</i></p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                   | <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b></p>                                                                                               | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p><i>Congedo di paternità alternativo:</i> fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi per riduzione di orario, e dal 5 luglio 2024 anche della quattordicesima.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima e, dal 1° luglio 2024, anche della quattordicesima.</p> <p>Dal 1° luglio 2024 i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie, dei permessi per riduzione d'orario e, dal 1° dicembre 2027, anche della quattordicesima.</p> <p>Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.</p> <p>L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027.</p> |
| <p><b>Monte ore di permessi retribuiti</b></p>                                                                                                                                                                                    | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto all'anticipazione dell'indennità erogata da INPS</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>Disciplina della bilateralità</b></p>                                                                                                                                                                                       | <p>Ente bilaterale Turismo: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p> <p>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un ED su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di</b></p> | <p>//</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                      | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Sanità integrativa:</b>                          | Fondo di assistenza sanitaria integrativa per lavoratori da aziende del settore turismo (FAST):<br>iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro) + versamento € 12,00 mensili per ogni lavoratore, di cui € 10,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore. A decorrere dal 1° luglio 2027 il contributo mensile al fondo FAST sarà pari a € 15 mensili, di cui € 13 a carico del datore di lavoro e € 2 a carico del lavoratore.<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>                            | Permessi retribuiti per componenti RSU pari a:<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti;<br>1 ora annua per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                                                 |

### - Livello 3 (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 (orario settimanale 40 ore)</b>                          |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata<br><br>mensile € 1.759,94<br>annuale (x12) = € 21.119,28 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.759,94<br>Quattordicesima mensilità € 1.759,94                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                      |

|                                                                           |                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                        |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza<br>40 ore distribuite in 6 giornate (aziende di stagione)<br><br><i>Lavoro supplementare:</i> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e sostitutive è consentito ricorrere al lavoro supplementare fino al limite massimo di 180 ore annue salvo comprovati impedimenti. Tale limite può essere elevato con accordo aziendale o territoriale.</p> <p>Per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30% della retribuzione oraria di fatto.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                                                                    | <p>Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibile e/o elastiche è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinario effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, nel limite massimo del 30% della prestazione la retribuzione concordata, saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinario richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria.</p>                                                                                                           |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità.</p> <p>Il limite massimo è 260 ore annuali.</p> <p>Lo straordinario è soggetto a una maggiorazione della retribuzione ragguagliata a ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopresse</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 104 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 45 giorni (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 1 mese</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 45 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 2 mesi</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in caso di grave malattia oncologica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata fino a 3 giorni il datore di lavoro deve corrispondere il 100% della normale retribuzione per il 2° ed il 3° giorno di assenza.</p> <p>Per le malattie di durata superiore, il datore di lavoro deve corrispondere, oltre al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;</li> <li>- il 100% della retribuzione giornaliera netta dal 21° al 180° giorno di assenza.</li> </ul> <p><i>Infortunio:</i></p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                   | <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b></p>                                                                                               | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p><i>Congedo di paternità alternativo:</i> fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi per riduzione di orario, e dal 5 luglio 2024 anche della quattordicesima.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima e, dal 1° luglio 2024, anche della quattordicesima.</p> <p>Dal 1° luglio 2024 i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie, dei permessi per riduzione d'orario e, dal 1° dicembre 2027, anche della quattordicesima.</p> <p>Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.</p> <p>L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027.</p> |
| <p><b>Monte ore di permessi retribuiti</b></p>                                                                                                                                                                                    | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto all'anticipazione dell'indennità erogata da INPS</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>Disciplina della bilateralità</b></p>                                                                                                                                                                                       | <p>Ente bilaterale Turismo: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p> <p>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di</b></p> | <p>//</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                      | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Sanità integrativa:</b>                          | Fondo di assistenza sanitaria integrativa per lavoratori da aziende del settore turismo (FAST):<br>iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro) + versamento € 12,00 mensili per ogni lavoratore, di cui € 10,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore. A decorrere dal 1° luglio 2027 il contributo mensile al fondo FAST sarà pari a € 15 mensili, di cui € 13 a carico del datore di lavoro e € 2 a carico del lavoratore.<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>                            | Permessi retribuiti per componenti RSU pari a:<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti;<br>1 ora annua per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                                                 |

### - Livello 4 (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 (orario settimanale 40 ore)</b>                          |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata<br><br>mensile € 1.660,69<br>annuale (x12) = € 19.928,28 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.660,69<br>Quattordicesima mensilità € 1.660,69                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                      |

|                                                                           |                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                        |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza<br>40 ore distribuite in 6 giornate (aziende di stagione)<br><br><i>Lavoro supplementare:</i> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e sostitutive è consentito ricorrere al lavoro supplementare fino al limite massimo di 180 ore annue salvo comprovati impedimenti. Tale limite può essere elevato con accordo aziendale o territoriale.</p> <p>Per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30% della retribuzione oraria di fatto.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                                                                    | <p>Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibile e/o elastiche è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinario richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinario effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, nel limite massimo del 30% della prestazione la retribuzione concordata, saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p>                                                                                                           |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità.</p> <p>Il limite massimo è 260 ore annuali.</p> <p>Lo straordinario è soggetto a una maggiorazione della retribuzione ragguagliata a ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopresse</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 104 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 30 giorni (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 30 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 45 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in caso di grave malattia oncologica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata fino a 3 giorni il datore di lavoro deve corrispondere il 100% della normale retribuzione per il 2° ed il 3° giorno di assenza.</p> <p>Per le malattie di durata superiore, il datore di lavoro deve corrispondere, oltre al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;</li> <li>- il 100% della retribuzione giornaliera netta dal 21° al 180° giorno di assenza.</li> </ul> <p><i>Infortunio:</i></p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                   | <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b></p>                                                                                               | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p><i>Congedo di paternità alternativo:</i> fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi per riduzione di orario, e dal 5 luglio 2024 anche della quattordicesima.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima e, dal 1° luglio 2024, anche della quattordicesima.</p> <p>Dal 1° luglio 2024 i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie, dei permessi per riduzione d'orario e, dal 1° dicembre 2027, anche della quattordicesima.</p> <p>Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.</p> <p>L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027.</p> |
| <p><b>Monte ore di permessi retribuiti</b></p>                                                                                                                                                                                    | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto all'anticipazione dell'indennità erogata da INPS</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>Disciplina della bilateralità</b></p>                                                                                                                                                                                       | <p>Ente bilaterale Turismo: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p> <p>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di</b></p> | <p>//</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                      | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Sanità integrativa:</b>                          | Fondo di assistenza sanitaria integrativa per lavoratori da aziende del settore turismo (FAST):<br>iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro) + versamento € 12,00 mensili per ogni lavoratore, di cui € 10,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore. A decorrere dal 1° luglio 2027 il contributo mensile al fondo FAST sarà pari a € 15 mensili, di cui € 13 a carico del datore di lavoro e € 2 a carico del lavoratore.<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>                            | Permessi retribuiti per componenti RSU pari a:<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti;<br>1 ora annua per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                                                 |

### - Livello 5 (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 (orario settimanale 40 ore)</b>                          |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata<br><br>mensile € 1.557,44<br>annuale (x12) = € 18.689,28 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.557,44<br>Quattordicesima mensilità € 1.557,44                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                      |

|                                                                           |                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                        |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza<br>40 ore distribuite in 6 giornate (aziende di stagione)<br><br><i>Lavoro supplementare:</i> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e sostitutive è consentito ricorrere al lavoro supplementare fino al limite massimo di 180 ore annue salvo comprovati impedimenti. Tale limite può essere elevato con accordo aziendale o territoriale.</p> <p>Per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30% della retribuzione oraria di fatto.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                                                                    | <p>Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibile e/o elastiche è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinario richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinario effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, nel limite massimo del 30% della prestazione la retribuzione concordata, saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità.</p> <p>Il limite massimo è 260 ore annuali.</p> <p>Lo straordinario è soggetto a una maggiorazione della retribuzione ragguagliata a ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopprese</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 104 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 30 giorni (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 30 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 45 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in caso di grave malattia oncologica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata fino a 3 giorni il datore di lavoro deve corrispondere il 100% della normale retribuzione per il 2° ed il 3° giorno di assenza.</p> <p>Per le malattie di durata superiore, il datore di lavoro deve corrispondere, oltre al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;</li> <li>- il 100% della retribuzione giornaliera netta dal 21° al 180° giorno di assenza.</li> </ul> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p><i>Congedo di paternità alternativo:</i> fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi per riduzione di orario, e dal 5 luglio 2024 anche della quattordicesima.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima e, dal 1° luglio 2024, anche della quattordicesima.</p> <p>Dal 1° luglio 2024 i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie, dei permessi per riduzione d'orario e, dal 1° dicembre 2027, anche della quattordicesima.</p> <p>Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.</p> <p>L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027.</p> |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprenditive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto all'anticipazione dell'indennità erogata da INPS</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Ente bilaterale Turismo: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p> <p>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Previdenza integrativa:</b> | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Sanità integrativa:</b>     | Fondo di assistenza sanitaria integrativa per lavoratori da aziende del settore turismo (FAST):<br>iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro) + versamento € 12,00 mensili per ogni lavoratore, di cui € 10,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore. A decorrere dal 1° luglio 2027 il contributo mensile al fondo FAST sarà pari a € 15 mensili, di cui € 13 a carico del datore di lavoro e € 2 a carico del lavoratore.<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>       | Permessi retribuiti per componenti RSU pari a:<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti;<br>1 ora annua per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                                                 |

- Livello 6 (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 (orario settimanale 40 ore)</b>                          |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata<br><br>mensile € 1.476,34<br>annuale (x12) = € 17.716,08 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compresa in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.476,34<br>Quattordicesima mensilità € 1.476,34                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                      |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza<br>40 ore distribuite in 6 giornate (aziende di stagione)<br><br><i>Lavoro supplementare:</i><br><br>In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e sostitutive è consentito ricorrere al lavoro supplementare fino al limite massimo |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>di 180 ore annue salvo comprovati impedimenti. Tale limite può essere elevato con accordo aziendale o territoriale.</p> <p>Per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30% della retribuzione oraria di fatto.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                                                                    | <p>Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibile e/o elastiche è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinario richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinario effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, nel limite massimo del 30% della prestazione la retribuzione concordata, saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità.</p> <p>Il limite massimo è 260 ore annuali.</p> <p>Lo straordinario è soggetto a una maggiorazione della retribuzione ragguagliata a ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopresse</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 104 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 15 giorni (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in caso di grave malattia oncologica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata fino a 3 giorni il datore di lavoro deve corrispondere il 100% della normale retribuzione per il 2° ed il 3° giorno di assenza.</p> <p>Per le malattie di durata superiore, il datore di lavoro deve corrispondere, oltre al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;</li> <li>- il 100% della retribuzione giornaliera netta dal 21° al 180° giorno di assenza.</li> </ul> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60%</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p><i>Congedo di paternità alternativo:</i> fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi per riduzione di orario, e dal 5 luglio 2024 anche della quattordicesima.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima e, dal 1° luglio 2024, anche della quattordicesima.</p> <p>Dal 1° luglio 2024 i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie, dei permessi per riduzione d'orario e, dal 1° dicembre 2027, anche della quattordicesima.</p> <p>Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.</p> <p>L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027.</p> |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto all'anticipazione dell'indennità erogata da INPS</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Ente bilaterale Turismo: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p> <p>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Previdenza integrativa:</b> | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Sanità integrativa:</b>     | Fondo di assistenza sanitaria integrativa per lavoratori da aziende del settore turismo (FAST):<br>iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro) + versamento € 12,00 mensili per ogni lavoratore, di cui € 10,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore. A decorrere dal 1° luglio 2027 il contributo mensile al fondo FAST sarà pari a € 15 mensili, di cui € 13 a carico del datore di lavoro e € 2 a carico del lavoratore.<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>       | Permessi retribuiti per componenti RSU pari a:<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti;<br>1 ora annua per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                                                 |

- Livello 6S (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 (orario settimanale 40 ore)</b>                          |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata<br><br>mensile € 1.497,57<br>annuale (x12) = € 17.970,84 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compresa in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.497,57<br>Quattordicesima mensilità € 1.497,57                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                      |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza<br>40 ore distribuite in 6 giornate (aziende di stagione)<br><br><i>Lavoro supplementare:</i><br><br>In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e sostitutive è consentito ricorrere al lavoro supplementare fino al limite massimo |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>di 180 ore annue salvo comprovati impedimenti. Tale limite può essere elevato con accordo aziendale o territoriale.</p> <p>Per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30% della retribuzione oraria di fatto.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                                                                    | <p>Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibile e/o elastiche è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinario richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinario effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, nel limite massimo del 30% della prestazione la retribuzione concordata, saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità.</p> <p>Il limite massimo è 260 ore annuali.</p> <p>Lo straordinario è soggetto a una maggiorazione della retribuzione ragguagliata a ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopresse</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 104 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 20 giorni (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in caso di grave malattia oncologica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata fino a 3 giorni il datore di lavoro deve corrispondere il 100% della normale retribuzione per il 2° ed il 3° giorno di assenza.</p> <p>Per le malattie di durata superiore, il datore di lavoro deve corrispondere, oltre al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;</li> <li>- il 100% della retribuzione giornaliera netta dal 21° al 180° giorno di assenza.</li> </ul> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60%</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p><i>Congedo di paternità alternativo:</i> fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi per riduzione di orario, e dal 5 luglio 2024 anche della quattordicesima.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima e, dal 1° luglio 2024, anche della quattordicesima.</p> <p>Dal 1° luglio 2024 i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie, dei permessi per riduzione d'orario e, dal 1° dicembre 2027, anche della quattordicesima.</p> <p>Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.</p> <p>L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027.</p> |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprenditive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto all'anticipazione dell'indennità erogata da INPS</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Ente bilaterale Turismo: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p> <p>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Previdenza integrativa:</b> | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Sanità integrativa:</b>     | Fondo di assistenza sanitaria integrativa per lavoratori da aziende del settore turismo (FAST):<br>iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro) + versamento € 12,00 mensili per ogni lavoratore, di cui € 10,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore. A decorrere dal 1° luglio 2027 il contributo mensile al fondo FAST sarà pari a € 15 mensili, di cui € 13 a carico del datore di lavoro e € 2 a carico del lavoratore.<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>       | Permessi retribuiti per componenti RSU pari a:<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti;<br>1 ora annua per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                                                 |

### - Livello 7 (GENNAIO 2026)

| Elementi retributivi                                           | Divisore orario pari a: 172 (orario settimanale 40 ore)                                 |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata<br><br>mensile € 1.383,45<br>annuale (x12) = € 16.601,40 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compreso in paga base nazionale conglobata                                              |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.383,45<br>Quattordicesima mensilità € 1.383,45                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                      |

| Elementi normativi                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza<br>40 ore distribuite in 6 giornate (aziende di stagione)<br><br><i>Lavoro supplementare:</i><br><br>In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e sostitutive è consentito ricorrere al lavoro supplementare fino al limite massimo |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>di 180 ore annue salvo comprovati impedimenti. Tale limite può essere elevato con accordo aziendale o territoriale.</p> <p>Per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30% della retribuzione oraria di fatto.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                                                                    | <p>Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibile e/o elastiche è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinario richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinario effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, nel limite massimo del 30% della prestazione la retribuzione concordata, saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità.</p> <p>Il limite massimo è 260 ore annuali.</p> <p>Lo straordinario è soggetto a una maggiorazione della retribuzione ragguagliata a ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopresse</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 104 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 30 giorni (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in caso di grave malattia oncologica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata fino a 3 giorni il datore di lavoro deve corrispondere il 100% della normale retribuzione per il 2° ed il 3° giorno di assenza.</p> <p>Per le malattie di durata superiore, il datore di lavoro deve corrispondere, oltre al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;</li> <li>- il 100% della retribuzione giornaliera netta dal 21° al 180° giorno di assenza.</li> </ul> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60%</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p><i>Congedo di paternità alternativo:</i> fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi per riduzione di orario, e dal 5 luglio 2024 anche della quattordicesima.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima e, dal 1° luglio 2024, anche della quattordicesima.</p> <p>Dal 1° luglio 2024 i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie, dei permessi per riduzione d'orario e, dal 1° dicembre 2027, anche della quattordicesima.</p> <p>Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.</p> <p>L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027.</p> |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto all'anticipazione dell'indennità erogata da INPS</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Ente bilaterale Turismo: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p> <p>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Previdenza integrativa:</b> | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Sanità integrativa:</b>     | Fondo di assistenza sanitaria integrativa per lavoratori da aziende del settore turismo (FAST):<br>iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro) + versamento € 12,00 mensili per ogni lavoratore, di cui € 10,00 a carico del datore di lavoro e € 2,00 a carico del lavoratore. A decorrere dal 1° luglio 2027 il contributo mensile al fondo FAST sarà pari a € 15 mensili, di cui € 13 a carico del datore di lavoro e € 2 a carico del lavoratore.<br>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>       | Permessi retribuiti per componenti RSU pari a:<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti;<br>1 ora annua per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                                                 |

- Livello QA (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 (orario settimanale 40 ore)</b>                         |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale conglobata<br><br>mensile € 2.366,94<br>annuale (x12) = € 28403,28 |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                             |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compresa in paga base nazionale conglobata                                             |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 2.366,94<br>Quattordicesima mensilità € 2.366,94               |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                     |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza<br>40 ore distribuite in 6 giornate (aziende di stagione)<br><br><i>Lavoro supplementare:</i><br><br>In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e sostitutive è consentito ricorrere al lavoro supplementare fino al limite massimo |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>di 180 ore annue salvo comprovati impedimenti. Tale limite può essere elevato con accordo aziendale o territoriale.</p> <p>Per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30% della retribuzione oraria di fatto.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                                                                    | <p>Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibile e/o elastiche è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinario richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinario effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, nel limite massimo del 30% della prestazione la retribuzione concordata, saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità.</p> <p>Il limite massimo è 260 ore annuali.</p> <p>Lo straordinario è soggetto a una maggiorazione della retribuzione ragguagliata a ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopprese</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 104 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 180 giorni (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 4 mesi</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 5 mesi</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 6 mesi</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in caso di grave malattia oncologica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata fino a 3 giorni il datore di lavoro deve corrispondere il 100% della normale retribuzione per il 2° ed il 3° giorno di assenza.</p> <p>Per le malattie di durata superiore, il datore di lavoro deve corrispondere, oltre al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;</li> <li>- il 100% della retribuzione giornaliera netta dal 21° al 180° giorno di assenza.</li> </ul> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60%</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                            | della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                                                                                               | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p><i>Congedo di paternità alternativo:</i> fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi per riduzione di orario, e dal 5 luglio 2024 anche della quattordicesima.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima e, dal 1° luglio 2024, anche della quattordicesima.</p> <p>Dal 1° luglio 2024 i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie, dei permessi per riduzione d'orario e, dal 1° dicembre 2027, anche della quattordicesima.</p> <p>Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.</p> <p>L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027.</p> |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                    | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto all'anticipazione dell'indennità erogata da INPS</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                       | <p>Ente bilaterale Turismo: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p> <p>Il contributo annuale per Quadrifor (Istituto per la formazione dei quadri del terziario) è di 75,00 euro per ciascun quadro iscritto. È suddiviso in 50,00 euro a carico dell'azienda e 25,00 euro a carico del lavoratore.</p> <p>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                      | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Sanità integrativa:</b>                          | Cassa di assistenza sanitaria Qu.as: contributo di euro 380,00 annui ed uno di euro 340,00 una tantum all'atto dell'iscrizione, entrambi a carico del datore di lavoro. Contributo di euro 50 annui a carico del dipendente.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Libertà sindacali</b>                            | <p>Permessi retribuiti per componenti RSU pari a:<br/> 8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti;<br/> 1 ora annua per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.</p> <p>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)</p> <p>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.</p> |

- Livello QB (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 (orario settimanale 40 ore)</b>                                   |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | <p>Paga base nazionale conglobata</p> <p>mensile € 2.191,95<br/> annuale (x12) = € 26.303,40</p> |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                       |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | Compresa in paga base nazionale conglobata                                                       |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | <p>Tredicesima mensilità € 2.191,95<br/> Quattordicesima mensilità € 2.191,95</p>                |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | Indennità di funzione: € 70                                                                      |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza<br/> 40 ore distribuite in 6 giornate (aziende di stagione)</p> <p>Lavoro supplementare:</p> <p>In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e sostitutive è consentito ricorrere al lavoro supplementare fino al limite massimo di 180 ore annue salvo comprovati impedimenti. Tale limite può essere elevato con accordo aziendale o territoriale.</p> |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | Per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30% della retribuzione oraria di fatto.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                                                                    | <p>Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibile e/o elastiche è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinario richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinario effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche, nel limite massimo del 30% della prestazione la retribuzione concordata, saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità.</p> <p>Il limite massimo è 260 ore annuali.</p> <p>Lo straordinario è soggetto a una maggiorazione della retribuzione ragguagliata a ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua, che è pari a 104 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 180 giorni (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 4 mesi</p> <p>Da 5 a 10 anni di servizio: 5 mesi</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 6 mesi</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in caso di grave malattia oncologica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata fino a 3 giorni il datore di lavoro deve corrispondere il 100% della normale retribuzione per il 2° ed il 3° giorno di assenza.</p> <p>Per le malattie di durata superiore, il datore di lavoro deve corrispondere, oltre al 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza, un'integrazione dell'indennità giornaliera anticipata per conto dell'INPS fino a raggiungere complessivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 75% della retribuzione giornaliera netta dal 4° al 20° giorno;</li> <li>- il 100% della retribuzione giornaliera netta dal 21° al 180° giorno di assenza.</li> </ul> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo l'intera retribuzione per la giornata in cui è avvenuto l'infortunio ed un'indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per</b>                                                                                | <i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b></p>                                                                                                                                                                                                             | <p>lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p><i>Congedo di paternità alternativo:</i> fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi per riduzione di orario, e dal 5 luglio 2024 anche della quattordicesima.</p> <p>I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima e, dal 1° luglio 2024, anche della quattordicesima.</p> <p>Dal 1° luglio 2024 i periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie, dei permessi per riduzione d'orario e, dal 1° dicembre 2027, anche della quattordicesima.</p> <p>Durante il congedo parentale maturano anche i permessi.</p> <p>L'incidenza sulla quattordicesima mensilità decorre dal 1.12.2027.</p> |
| <p><b>Monte ore di permessi retribuiti</b></p>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto all'anticipazione dell'indennità erogata da INPS</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>Disciplina della bilateralità</b></p>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Ente bilaterale Turismo: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p> <p>Il contributo annuale per Quadrifor (Istituto per la formazione dei quadri del terziario) è di 75,00 euro per ciascun quadro iscritto. È suddiviso in 50,00 euro a carico dell'azienda e 25,00 euro a carico del lavoratore.</p> <p>L'azienda che non versa la contribuzione all'ente bilaterale deve corrispondere al lavoratore un EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b></p> | <p>//</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Previdenza integrativa:</b> | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Sanità integrativa:</b>     | Cassa di assistenza sanitaria Qu.as: contributo di euro 380,00 annui ed uno di euro 340,00 una tantum all'atto dell'iscrizione, entrambi a carico del datore di lavoro. Contributo di euro 50 annui a carico del dipendente.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Libertà sindacali</b>       | <p>Permessi retribuiti per componenti RSU pari a:<br/> 8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti;<br/> 1 ora annua per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti.</p> <p>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)</p> <p>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.</p> |

**Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori Pubblici  
Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo**

|                                                                    |                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Codice alfanumerico</b>                                         | <b>H05Y</b>                                                                                                                                                     |
| <b>Firmatari datoriali</b>                                         | Fipe, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi                                                                             |
| <b>Firmatari sindacali</b>                                         | Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil                                                                                                                        |
| <b>Settore di appartenenza:<br/>sezione Ateco, divisione Ateco</b> | Sezione I: attività dei servizi di alloggio e ristorazione.<br>Divisione: 55, 56<br>Sezione S: attività artistiche, sportive e di divertimento<br>Divisione: 93 |
| <b>Data di stipula</b>                                             | 5 giugno 2024                                                                                                                                                   |
| <b>Data di decorrenza</b>                                          | 1° giugno 2024                                                                                                                                                  |
| <b>Data di scadenza</b>                                            | 31 dicembre 2027                                                                                                                                                |
| <b>Data di deposito</b>                                            | 27 giugno 2024                                                                                                                                                  |
| <b>N° aziende 2024</b>                                             | 99.763                                                                                                                                                          |
| <b>N° lavoratori 2024</b>                                          | 732.392                                                                                                                                                         |

- Livello PRIMO (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 nel caso di orario di 40 ore settimanali;<br/>190 nel caso di orario di 44 ore settimanale</b> |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale<br>mensile € 1.517,16<br>annuale (x12) = € 18.205,92                                                      |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 536,71<br>annuale (x12) = € 6.440,52                                                                                |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | //                                                                                                                            |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 2.053,87<br>Quattordicesima mensilità € 2.053,87                                                      |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                            |

|                                                                           |                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                              |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <i>Orario di lavoro:</i><br><br>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza (esclusi gli stabilimenti balneari) |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                       | <p>Possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale senza maggiorazione, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili all'anno è stabilito dalla contrattazione integrativa: in assenza di indicazioni è previsto un limite massimo di 180 ore annue. conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al</p> <p>TFR avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.</p>                                                                      |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                                                   | <p>Sono previste clausole elastiche e flessibili. L'accordo sull'apposizione di tali clausole deve risultare da atto scritto e il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p> |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                            | <p>Il limite massimo è 260 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                      | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                    | 150 giorni di effettivo lavoro (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                | <p>Fino a 5 anni di servizio: 2 mesi</p> <p>Oltre 5 e fino 10 anni di servizio: 3 mesi</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 4 mesi</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in determinati casi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata superiore a 5 giorni, il datore di lavoro è tenuto a erogare il 100% della normale retribuzione per i primi 3</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>eventuali integrazioni delle relative indennità:</b></p>                                                                                                                                 | <p>giorni di assenza (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> <p><i>Infortunio:</i><br/>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo un trattamento integrativo fino a concorrenza del 100% della retribuzione, a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.</p> <p>Per il personale non soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire un trattamento analogo a quello risultante dall'assicurazione, entro determinati massimali (€ 7.746,85 in caso di invalidità permanente; € 5.164,57 in caso di morte) (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p>                                                                                                              |
| <p><b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b></p>                                                            | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>Maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14esima previsti dal 2027.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi rol (riduzione orario di lavoro), tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p><b>Monte ore di permessi retribuiti</b></p>                                                                                                                                                 | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprenditive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro (108 ore negli stabilimenti balneari). Ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018 saranno riconosciute le 32 ore di rol per i primi 2 anni e, decorsi questi, ulteriori 36 ore di rol (38 ore negli stabilimenti balneari). Decorsi 4 anni saranno riconosciute le ore di rol in misura intera (104 e 108 ore).</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio (nelle aziende con più di 50 dipendenti)</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p> |
| <p><b>Disciplina della bilateralità</b></p>                                                                                                                                                    | <p>Ente bilaterale EBNT: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore. EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p><b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche</b></p> | <p>//</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                         | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%. Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                             | Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro/8 euro per i lavoratori part-time) + versamento 12 euro mensili per ogni lavoratore, totalmente a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari a 15 euro mensili.<br>Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati. EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                               | Permessi retribuiti per componenti RSU/RSA pari a:<br>Un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                            |

### - Livello SECONDO (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 190 nel caso di orario di 44 ore settimanale</b> |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale<br>mensile € 1.337,33<br>annuale (x12) = € 16.047,96                                                  |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 531,59<br>annuale (x12) = € 6.379,08                                                                            |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | //                                                                                                                        |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.868,92<br>Quattordicesima mensilità € 1.868,92                                                  |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        |                                                                                                                           |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

| Elementi normativi                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b>  | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza (esclusi gli stabilimenti balneari)</p> <p>Possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale senza maggiorazione, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili all'anno è stabilito dalla contrattazione integrativa: in assenza di indicazioni è previsto un limite massimo di 180 ore annue. conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al</p> <p>TFR avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p>Sono previste clausole elastiche e flessibili. L'accordo sull'apposizione di tali clausole deve risultare da atto scritto e il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.</p> <p>Clausole flessibili: le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</p> <p>Clausole elastiche: le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                              |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità.</p> <p>Il limite massimo è 260 ore annuali.</p> <p>Lo straordinario è soggetto a una maggiorazione della retribuzione ragguagliata a ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopprese</b>            | <p>I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                         | <p>75 giorni di effettivo lavoro (max.)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                     | <p>Fino a 5 anni di servizio: 1 mese</p> <p>Oltre a 5 e fino a 10 anni di servizio: 45 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 2 mesi</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in determinati casi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i><br/>Per le malattie di durata superiore a 5 giorni, il datore di lavoro è tenuto a erogare il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> <p><i>Infortunio:</i><br/>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo un trattamento integrativo fino a concorrenza del 100% della retribuzione, a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.</p> <p>Per il personale non soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire un trattamento analogo a quello risultante dall'assicurazione, entro determinati massimali (€ 7.746,85 in caso di invalidità permanente; € 5.164,57 in caso di morte) (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>Maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14esima previsti dal 2027.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi rol, tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro (108 ore negli stabilimenti balneari). Ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018 saranno riconosciute le 32 ore di rol per i primi 2 anni e, decorsi questi, ulteriori 36 ore di rol (38 ore negli Stabilimenti balneari). Decorsi 4 anni saranno riconosciute le ore di rol in misura intera (104 e 108 ore).</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio (nelle aziende con più di 50 dipendenti)</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p>                                                 |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                   | Ente bilaterale EBNT: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore. EDR su 14 mensilità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%. Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro/8 euro per i lavoratori part-time) + versamento 12 euro mensili per ogni lavoratore, totalmente a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari a 15 euro mensili.<br>Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati. EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | Permessi retribuiti per componenti RSU/RSA pari a:<br>Un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                            |

### - Livello 3 (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 190 nel caso di orario di 44 ore settimanale</b> |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale<br>mensile € 1.228,88<br>annuale (x12) = € 14.746,56                                                  |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 528,26<br>annuale (x12) = € 6.339,12                                                                            |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | //                                                                                                                        |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.757,14<br>Quattordicesima mensilità € 1.757,14                                                  |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale: | // |
|--------------------------------------------------|----|

| Elementi normativi                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b>  | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza (esclusi gli stabilimenti balneari)</p> <p>Possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale senza maggiorazione, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili all'anno è stabilito dalla contrattazione integrativa: in assenza di indicazioni è previsto un limite massimo di 180 ore annue. conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al</p> <p>TFR avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p>Sono previste clausole elastiche e flessibili. L'accordo sull'apposizione di tali clausole deve risultare da atto scritto e il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                               |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il limite massimo è 260 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>           | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                         | 45 giorni di effettivo lavoro (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                     | <p>Fino a 5 anni di servizio: 1 mese</p> <p>Oltre a 5 e fino a 10 anni di servizio: 45 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 2 mesi</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in determinati casi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i><br/>Per le malattie di durata superiore a 5 giorni, il datore di lavoro è tenuto a erogare il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> <p><i>Infortunio:</i><br/>Per il personale non soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire un trattamento analogo a quello risultante dall'assicurazione, entro determinati massimali (€ 7.746,85 in caso di invalidità permanente; € 5.164,57 in caso di morte) (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>Maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14esima previsti dal 2027.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi rol, tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro (108 ore negli stabilimenti balneari). Ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018 saranno riconosciute le 32 ore di rol per i primi 2 anni e, decorsi questi, ulteriori 36 ore di rol (38 ore negli Stabilimenti balneari). Decorsi 4 anni saranno riconosciute le ore di rol in misura intera (104 e 108 ore).</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio (nelle aziende con più di 50 dipendenti)</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p> |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                   | Ente bilaterale EBNT: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore. EDR su 14 mensilità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile,</b>                                                                           | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                    | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%. Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                        | Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro/8 euro per i lavoratori part-time) + versamento 12 euro mensili per ogni lavoratore, totalmente a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari a 15 euro mensili.<br>Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati. EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                          | Permessi retribuiti per componenti RSU/RSA pari a:<br>Un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                            |

### - Livello 4 (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 190 nel caso di orario di 44 ore settimanale</b> |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale<br>mensile € 1.127,75<br>annuale (x12) = € 13.533                                                     |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 524,94<br>annuale (x12) = € 6.299,28                                                                            |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | //                                                                                                                        |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.652,69<br>Quattordicesima mensilità € 1.652,69                                                  |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                        |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

| Elementi normativi                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b>  | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza (esclusi gli stabilimenti balneari)</p> <p>Possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale senza maggiorazione, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili all'anno è stabilito dalla contrattazione integrativa: in assenza di indicazioni è previsto un limite massimo di 180 ore annue. conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al</p> <p>TFR avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p>Sono previste clausole elastiche e flessibili. L'accordo sull'apposizione di tali clausole deve risultare da atto scritto e il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il limite massimo è 260 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopprese</b>            | <p>I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                         | <p>30 giorni di effettivo lavoro (max.)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                     | <p>Fino a 5 anni di servizio: 20 giorni<br/> Oltre a 5 e fino a 10 anni di servizio: 30 giorni<br/> Oltre 10 anni di servizio: 45 giorni<br/> I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>     | <p>In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in determinati casi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i><br/>Per le malattie di durata superiore a 5 giorni, il datore di lavoro è tenuto a erogare il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> <p><i>Infortunio:</i><br/>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo un trattamento integrativo fino a concorrenza del 100% della retribuzione, a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.</p> <p>Per il personale non soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire un trattamento analogo a quello risultante dall'assicurazione, entro determinati massimali (€ 7.746,85 in caso di invalidità permanente; € 5.164,57 in caso di morte) (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>Maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14esima previsti dal 2027.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi rol, tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro (108 ore negli stabilimenti balneari). Ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018 saranno riconosciute le 32 ore di rol per i primi 2 anni e, decorsi questi, ulteriori 36 ore di rol (38 ore negli Stabilimenti balneari). Decorsi 4 anni saranno riconosciute le ore di rol in misura intera (104 e 108 ore).</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio (nelle aziende con più di 50 dipendenti)</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p>                                                 |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                   | Ente bilaterale EBNT: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore. EDR su 14 mensilità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%. Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro/8 euro per i lavoratori part-time) + versamento 12 euro mensili per ogni lavoratore, totalmente a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari a 15 euro mensili.<br>Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati. EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | Permessi retribuiti per componenti RSU/RSA pari a:<br>Un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                            |

### - Livello QUINTO (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 190 nel caso di orario di 44 ore settimanale</b> |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale<br>mensile € 1.021,49<br>annuale (x12) = € 12.257,88                                                  |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 522,37<br>annuale (x12) = € 6.268,44                                                                            |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | //                                                                                                                        |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.543,86<br>Quattordicesima mensilità € 1.543,86                                                  |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                        |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

| Elementi normativi                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b>  | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza (esclusi gli stabilimenti balneari)</p> <p>Possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale senza maggiorazione, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili all'anno è stabilito dalla contrattazione integrativa: in assenza di indicazioni è previsto un limite massimo di 180 ore annue. conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al</p> <p>TFR avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p>Sono previste clausole elastiche e flessibili. L'accordo sull'apposizione di tali clausole deve risultare da atto scritto e il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il limite massimo è 260 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopprese</b>            | <p>I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                         | <p>30 giorni di effettivo lavoro (max.)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                     | <p>Fino a 5 anni di servizio: 20 giorni<br/> Oltre a 5 e fino a 10 anni di servizio: 30 giorni<br/> Oltre 10 anni di servizio: 45 giorni<br/> I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>     | <p>In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in determinati casi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i><br/>Per le malattie di durata superiore a 5 giorni, il datore di lavoro è tenuto a erogare il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> <p><i>Infortunio:</i><br/>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo un trattamento integrativo fino a concorrenza del 100% della retribuzione, a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.</p> <p>Per il personale non soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire un trattamento analogo a quello risultante dall'assicurazione, entro determinati massimali (€ 7.746,85 in caso di invalidità permanente; € 5.164,57 in caso di morte) (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>Maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14esima previsti dal 2027.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi rol, tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro (108 ore negli stabilimenti balneari). Ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018 saranno riconosciute le 32 ore di rol per i primi 2 anni e, decorsi questi, ulteriori 36 ore di rol (38 ore negli Stabilimenti balneari). Decorsi 4 anni saranno riconosciute le ore di rol in misura intera (104 e 108 ore).</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio (nelle aziende con più di 50 dipendenti)</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p>                                                 |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                   | Ente bilaterale EBNT: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore. EDR su 14 mensilità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%. Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro/8 euro per i lavoratori part-time) + versamento 12 euro mensili per ogni lavoratore, totalmente a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari a 15 euro mensili.<br>Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati. EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | Permessi retribuiti per componenti RSU/RSA pari a:<br>Un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                            |

- Livello SESTO (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 190 nel caso di orario di 44 ore settimanale</b> |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale<br>mensile € 937,80<br>annuale (x12) = € 11.253,60                                                    |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 520,51<br>annuale (x12) = € 6.246,12                                                                            |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | //                                                                                                                        |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.458,31<br>Quattordicesima mensilità € 1.458,31                                                  |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                        |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

| Elementi normativi                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b>  | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza (esclusi gli stabilimenti balneari)</p> <p>Possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale senza maggiorazione, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili all'anno è stabilito dalla contrattazione integrativa: in assenza di indicazioni è previsto un limite massimo di 180 ore annue. conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al</p> <p>TFR avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                        | <p>Sono previste clausole elastiche e flessibili. L'accordo sull'apposizione di tali clausole deve risultare da atto scritto e il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b> | <p>Il limite massimo è 260 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopprese</b>            | <p>I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                         | <p>15 giorni di effettivo lavoro (max.)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                     | <p>Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni<br/> Oltre a 5 e fino a 10 anni di servizio: 20 giorni<br/> Oltre 10 anni di servizio: 20 giorni<br/> I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>     | <p>In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in determinati casi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i><br/>Per le malattie di durata superiore a 5 giorni, il datore di lavoro è tenuto a erogare il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> <p><i>Infortunio:</i><br/>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo un trattamento integrativo fino a concorrenza del 100% della retribuzione, a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.</p> <p>Per il personale non soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire un trattamento analogo a quello risultante dall'assicurazione, entro determinati massimali (€ 7.746,85 in caso di invalidità permanente; € 5.164,57 in caso di morte) (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>Maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14esima previsti dal 2027.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi rol, tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro (108 ore negli stabilimenti balneari). Ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018 saranno riconosciute le 32 ore di rol per i primi 2 anni e, decorsi questi, ulteriori 36 ore di rol (38 ore negli Stabilimenti balneari). Decorsi 4 anni saranno riconosciute le ore di rol in misura intera (104 e 108 ore).</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio (nelle aziende con più di 50 dipendenti)</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p>                                                 |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                   | Ente bilaterale EBNT: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore. EDR su 14 mensilità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%. Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro/8 euro per i lavoratori part-time) + versamento 12 euro mensili per ogni lavoratore, totalmente a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari a 15 euro mensili.<br>Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati. EDR su 14 mensilità. |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | Permessi retribuiti per componenti RSU/RSA pari a:<br>Un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.<br>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)<br>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.                                                            |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

### - Livello SESTO SUPER (GENNAIO 2026)

| Elementi retributivi                                           | Divisore orario pari a: 172 nel caso di orario di 40 ore settimanali;<br>190 nel caso di orario di 44 ore settimanale |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | Paga base nazionale<br><br>mensile € 960,13<br>annuale (x12) = € 11.521,56                                            |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | mensile € 520,64<br><br>annuale (x12) = € 6.247,68                                                                    |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | //                                                                                                                    |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | Tredicesima mensilità € 1.480,77<br>Quattordicesima mensilità € 1.480,77                                              |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                    |

| Elementi normativi                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza (esclusi gli stabilimenti balneari)</p> <p>Possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale senza maggiorazione, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili all'anno è stabilito dalla contrattazione integrativa: in assenza di indicazioni è previsto un limite massimo di 180 ore annue. conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al</p> <p>TFR avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p>Sono previste clausole elastiche e flessibili. L'accordo sull'apposizione di tali clausole deve risultare da atto scritto e il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il limite massimo è 260 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività sopresse</b>                                                                                        | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 20 giorni di effettivo lavoro (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni</p> <p>Oltre a 5 e fino a 10 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in determinati casi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><b>Malattia:</b></p> <p>Per le malattie di durata superiore a 5 giorni, il datore di lavoro è tenuto a erogare il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> <p><b>Infortunio:</b></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo un trattamento integrativo fino a concorrenza del 100% della retribuzione, a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.</p> <p>Per il personale non soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire un trattamento analogo a quello risultante dall'assicurazione, entro determinati massimali (€ 7.746,85 in caso di invalidità permanente; € 5.164,57 in caso di morte) (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>Maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14esima previsti dal 2027.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi rol,</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro (108 ore negli stabilimenti balneari). Ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018 saranno riconosciute le 32 ore di rol per i primi 2 anni e, decorsi questi, ulteriori 36 ore di rol (38 ore negli Stabilimenti balneari). Decorsi 4 anni saranno riconosciute le ore di rol in misura intera (104 e 108 ore).</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio (nelle aziende con più di 50 dipendenti)</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p> |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale EBNT: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore. EDR su 14 mensilità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%. Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro/8 euro per i lavoratori part-time) + versamento 12 euro mensili per ogni lavoratore, totalmente a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari a 15 euro mensili.</p> <p>Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati. EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per componenti RSU/RSA pari a:</p> <p>Un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;</p> <p>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.</p> <p>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|  |                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)</p> <p>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.</p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### - Livello SETTIMO (GENNAIO 2026)

| Elementi retributivi                                           | <b>Divisore orario pari a: 172 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 190 nel caso di orario di 44 ore settimanale</b> |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ributizione tabellare mensile e annuale</b>                 | <p>Paga base nazionale</p> <p>mensile € 841,89</p> <p>annuale (x12) = € 10.102,68</p>                                     |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | <p>mensile € 518,45</p> <p>annuale (x12) = € 6.221,40</p>                                                                 |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | //                                                                                                                        |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | <p>Tredicesima mensilità € 1.360,34</p> <p>Quattordicesima mensilità € 1.360,34</p>                                       |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | //                                                                                                                        |

| Elementi normativi                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza (esclusi gli stabilimenti balneari)</p> <p>Possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale senza maggiorazione, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili all'anno è stabilito dalla contrattazione integrativa: in assenza di indicazioni è previsto un limite massimo di 180 ore annue. conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al</p> <p>TFR avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p>Sono previste clausole elastiche e flessibili. L'accordo sull'apposizione di tali clausole deve risultare da atto scritto e il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il limite massimo è 260 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 15 giorni di effettivo lavoro (max.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 15 giorni</p> <p>Oltre a 5 e fino a 10 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 20 giorni</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in determinati casi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata superiore a 5 giorni, il datore di lavoro è tenuto a erogare il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo un trattamento integrativo fino a concorrenza del 100% della retribuzione, a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.</p> <p>Per il personale non soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire un trattamento analogo a quello risultante dall'assicurazione, entro determinati massimali (€ 7.746,85 in caso di invalidità permanente; € 5.164,57 in caso di morte) (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <p><i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</p> <p>Maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14esima previsti dal 2027.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi rol, tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | 104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro (108 ore negli stabilimenti balneari). Ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018 saranno riconosciute le 32 ore di rol per i primi 2 anni e, decorsi questi, ulteriori 36 ore di rol (38 ore negli Stabilimenti balneari). Decorsi 4 anni saranno riconosciute le ore di rol in misura intera (104 e 108 ore).<br>15 giorni congedo matrimoniale<br>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio (nelle aziende con più di 50 dipendenti)<br>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità<br>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | Ente bilaterale EBNT: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore. EDR su 14 mensilità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%. Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | Fondo EST: iscrizione obbligatoria lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti). Quota una tantum di iscrizione a carico del datore di lavoro (15 euro/8 euro per i lavoratori part-time) + versamento 12 euro mensili per ogni lavoratore, totalmente a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2027, il contributo a carico del datore di lavoro sarà pari a 15 euro mensili.<br>Consentita l'iscrizione di lavoratori con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, su richiesta del lavoratore e con onere interamente a carico dello stesso, relativamente ai periodi dell'anno non lavorati. EDR su 14 mensilità.                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | Permessi retribuiti per componenti RSU/RSA pari a:<br>Un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;<br>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)</p> <p>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.</p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### - Livello QUADRO A (GENNAIO 2026)

| Elementi retributivi                                           | <b>Divisore orario pari a: 172 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 190 nel caso di orario di 44 ore settimanale</b> |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | <p>Paga base nazionale</p> <p>mensile € 1.854,49</p> <p>annuale (x12) = € 22.253,88</p>                                   |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | <p>mensile € 542,70</p> <p>annuale (x12) = € 6.512,40</p>                                                                 |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | //                                                                                                                        |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | <p>Tredicesima mensilità € 2.397,19</p> <p>Quattordicesima mensilità € 2.397,19</p>                                       |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | Indennità di funzione: € 75,00                                                                                            |

| Elementi normativi                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza (esclusi gli stabilimenti balneari)</p> <p>Possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale senza maggiorazione, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili all'anno è stabilito dalla contrattazione integrativa: in assenza di indicazioni è previsto un limite massimo di 180 ore annue. conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al TFR avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p>Sono previste clausole elastiche e flessibili. L'accordo sull'apposizione di tali clausole deve risultare da atto scritto e il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.</p> <p><i>Clausole flessibili:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</p> <p><i>Clausole elastiche:</i> le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il limite massimo è 260 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 180 giorni di effettivo lavoro (max.), fermo restando il limite massimo dei 6 mesi (di cui all'art. 10, L. n. 604/1966)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 4 mesi</p> <p>Oltre 5 e fino 10 anni di servizio: 5 mesi</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 6 mesi</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in determinati casi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata superiore a 5 giorni, il datore di lavoro è tenuto a erogare il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo un trattamento integrativo fino a concorrenza del 100% della retribuzione, a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.</p> <p>Per il personale non soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire un trattamento analogo a quello risultante dall'assicurazione, entro determinati massimali (€ 7.746,85 in caso di invalidità permanente; € 5.164,57 in caso di morte) (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>Maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14esima previsti dal 2027.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi rol, tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro (108 ore negli stabilimenti balneari). Ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018 saranno riconosciute le 32 ore di rol per i primi 2 anni e, decorsi questi, ulteriori 36 ore di rol (38 ore negli Stabilimenti balneari). Decorsi 4 anni saranno riconosciute le ore di rol in misura intera (104 e 108 ore).</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio (nelle aziende con più di 50 dipendenti)</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p> |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Ente bilaterale EBNT: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p> <p>Ente Quadrifor (Istituto per lo Sviluppo della Formazione dei Quadri del Terziario): contributo annuo pari a €75, di cui €50 a carico azienda e €25 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri. EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%. Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Cassa Qu.As.: contributo annuo pari a €380 a carico dell'azienda e €50 a carico del Quadro + quota costitutiva "una tantum" pari ad €340 a carico dell'azienda. EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per componenti RSU/RSA pari a:</p> <p>Un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;</p> <p>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.</p> <p>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|  |                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)</p> <p>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.</p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### - Livello QUADRO B (GENNAIO 2026)

|                                                                |                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi retributivi</b>                                    | <b>Divisore orario pari a: 172 nel caso di orario di 40 ore settimanali; 190 nel caso di orario di 44 ore settimanale</b> |
| <b>Retribuzione tabellare mensile e annuale</b>                | <p>Paga base nazionale</p> <p>mensile € 1.674,63</p> <p>annuale (x12) = € 20.095,56</p>                                   |
| <b>Indennità di contingenza mensile e annuale</b>              | <p>mensile € 537,59</p> <p>annuale (x12) = € 6.451,08</p>                                                                 |
| <b>Elemento distinto della retribuzione mensile e annuale</b>  | //                                                                                                                        |
| <b>Eventuali mensilità aggiuntive (rateo mensile e totale)</b> | <p>Tredicesima mensilità € 2.212,22</p> <p>Quattordicesima mensilità € 2.212,22</p>                                       |
| <b>Eventuali ulteriori indennità mensile e annuale:</b>        | Indennità di funzione: € 70,00                                                                                            |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Elementi normativi</b>                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Orario di lavoro e disciplina concernente il lavoro supplementare:</b> | <p><i>Orario di lavoro:</i></p> <p>40 ore distribuite in 5 giornate e mezza (esclusi gli stabilimenti balneari)</p> <p>Possibilità di realizzare una diversa distribuzione dell'orario di lavoro, con superamento dell'orario contrattuale senza maggiorazione, per un massimo di 20 settimane. Per altrettante settimane ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro.</p> <p><i>Lavoro supplementare:</i></p> <p>Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili all'anno è stabilito dalla contrattazione integrativa: in assenza di indicazioni è previsto un limite massimo di 180 ore annue. congruaggio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al</p> <p>TFR avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.</p> |
| <b>Clausole relative al lavoro a tempo parziale</b>                       | <p>Sono previste clausole elastiche e flessibili. L'accordo sull'apposizione di tali clausole deve risultare da atto scritto e il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.</p> <p>Clausole flessibili: le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite con la</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                        | <p>maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.</p> <p>Clausole elastiche: le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 31,5%.</p> <p>In alternativa alla maggiorazione dell'1,5% le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Orario straordinario, con particolare riferimento ai limiti massimi</b>                                                                             | <p>Il limite massimo è 260 ore annuali. Lo straordinario è soggetto alle seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- straordinario diurno +30%,</li> <li>- straordinario notturno +60%.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Disciplina compensativa relativa alle festività soppresse</b>                                                                                       | I permessi in sostituzione delle festività abolite sono assorbiti nella riduzione di orario annua                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Durata del periodo di prova</b>                                                                                                                     | 180 giorni di effettivo lavoro (max.), fermo restando il limite massimo dei 6 mesi (di cui all'art. 10, L. n. 604/1966)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Durata del periodo di preavviso</b>                                                                                                                 | <p>Fino a 5 anni di servizio: 4 mesi</p> <p>Oltre 5 e fino 10 anni di servizio: 5 mesi</p> <p>Oltre 10 anni di servizio: 6 mesi</p> <p>I giorni di preavviso sono i medesimi sia in caso di licenziamento che di dimissioni.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio</b>                                                                                 | In caso di malattia o infortunio il lavoratore, non in prova, ha diritto a un periodo di conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni annui. Il periodo può essere prolungato con ulteriori 120 giorni di aspettativa non retribuita in determinati casi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Disciplina dei casi di malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di eventuali integrazioni delle relative indennità:</b> | <p><i>Malattia:</i></p> <p>Per le malattie di durata superiore a 5 giorni, il datore di lavoro è tenuto a erogare il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di assenza (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> <p><i>Infortunio:</i></p> <p>In caso di infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo un trattamento integrativo fino a concorrenza del 100% della retribuzione, a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.</p> <p>Per il personale non soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro il datore di lavoro è tenuto a garantire un trattamento analogo a quello risultante dall'assicurazione, entro determinati massimali (€ 7.746,85 in caso di invalidità permanente; € 5.164,57 in caso di morte) (diverso regime è previsto per stabilimenti balneari e alberghi diurni)</p> |
| <b>Disciplina relativa alla maternità e alle indennità previste per l'astensione obbligatoria e facoltativa dei genitori</b>                           | <i>Congedo di maternità:</i> la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, ad un'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>Maturazione di tutti gli istituti esclusi i ratei di 14esima previsti dal 2027.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi rol, tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Monte ore di permessi retribuiti</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <p>104 ore annue di permessi retribuiti (comprehensive di 32 ore relative alle festività religiose abolite) per riduzione orario di lavoro (108 ore negli stabilimenti balneari). Ai lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2018 saranno riconosciute le 32 ore di rol per i primi 2 anni e, decorsi questi, ulteriori 36 ore di rol (38 ore negli Stabilimenti balneari). Decorsi 4 anni saranno riconosciute le ore di rol in misura intera (104 e 108 ore).</p> <p>15 giorni congedo matrimoniale</p> <p>150 ore pro-capite per triennio, diritto allo studio (nelle aziende con più di 50 dipendenti)</p> <p>Fino a 5 giorni di calendario (elevabili a 8 in relazione alla distanza del luogo da raggiungere) in caso di disgrazia a familiari/grave calamità</p> <p>3 mesi di congedo, ulteriori rispetto alla legge, per vittime di violenza di genere, con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione</p> |
| <b>Disciplina della bilateralità</b>                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Ente bilaterale EBNT: versamento di un contributo pari al 0,40% del trattamento economico minimo per 14 mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p> <p>Ente Quadrifor (Istituto per lo Sviluppo della Formazione dei Quadri del Terziario): contributo annuo pari a €75, di cui €50 a carico azienda e €25 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri. EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Obblighi di denuncia agli enti previdenziali, inclusa la Cassa edile, assicurativi e antinfortunistici, inclusa la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla formazione di primo ingresso e all'aggiornamento periodico</b> | //                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Fondo Fon.te: versamento a carico del datore di un contributo dello 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del TFR in caso di versamento minimo, a carico del lavoratore, pari allo 0,55%. Versamento totale o parziale del TFR a seconda del periodo di iscrizione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Sanità integrativa:</b>                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Cassa Qu.As.: contributo annuo pari a €380 a carico dell'azienda e €50 a carico del Quadro + quota costitutiva "una tantum" pari ad €340 a carico dell'azienda. EDR su 14 mensilità.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Libertà sindacali</b>                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Permessi retribuiti per componenti RSU/RSA pari a:</p> <p>Un'ora all'anno per ciascun dipendente nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;</p> <p>8 ore mensili nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.</p> <p>Permessi retribuiti per i lavoratori membri dei Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

|  |                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>stipulanti pari a 70 ore annue (aziende con più di 15 dipendenti) o 24 ore annue (aziende da 6 a 15 dipendenti)</p> <p>Nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti, 10 ore annue retribuite per assemblee sindacali durante orario di lavoro.</p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## BIBLIOGRAFIA

---

[Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro: indirizzi generali e direttive della Commissione dell'informazione](#), approvate l'11 settembre 2025

Feri A., Tiraboschi M., Venturi L., "[La contrattazione collettiva di minore applicazione: una prima esplorazione dell'archivio dei contratti del CNEL](#)" - Casi e Materiali 31 | 2025.

[Regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro \(CNEL\)](#) aggiornato alle modifiche approvate dall'Assemblea nella seduta del 18 dicembre 2025 e pubblicato nella [Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 5 dell'8 gennaio 2026](#)

G. Pigliararmi, M. Tiraboschi, *Fare contrattazione nel terziario di mercato*, Volumi I e II, ADAPT University Press, 2025.

Tiraboschi M., Venturi L., "[L'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL](#)" – Casi e Materiali 1 | 2024

Prove di equivalenza contrattuale: il terziario di mercato

