

# Una “Terza Via” della contrattazione collettiva: la comparazione economica e normativa dei CCNL di CIFA-CONFESAL



**Paolo Stern**

**NEXUM**stp  
YOUR NEXT STEP

# Nozione di contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva rappresenta il principale istituto dei moderni sistemi di relazioni industriali e consiste nel processo di regolamentazione congiunta dei rapporti di lavoro.

# Art. 39 Costituzione

«L'organizzazione sindacale è *libera*.

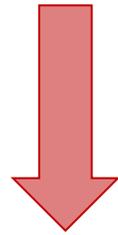
*Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro **registrazione** presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.*

*E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un **ordinamento interno a base democratica**.*

*I sindacati registrati hanno **personalità giuridica**. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.»*

L'art. 39 della Costituzione, dopo aver sancito, al 1° comma, il principio della libertà di organizzazione sindacale, stabilisce:

*che le OO.SS. sono soggette esclusivamente **all'obbligo della registrazione** presso appositi uffici; che la condizione per ottenere la registrazione è che gli statuti prevedano un **ordinamento interno a base democratica** che a seguito della registrazione il sindacato acquista la **personalità giuridica***



**DISPOSIZIONI INATTUATE**

## Le OO.SS. = enti di fatto

La mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione ha fatto sì che, ancor oggi, le Associazioni Sindacali siano disciplinate dalle norme di diritto comune, ed in particolare dagli artt. 36, 37 e 38 del codice civile (libere associazioni non riconosciute).

## Accordi / contratti = diritto comune

Il contratto collettivo di diritto comune si applica ai lavoratori e ai datori di lavoro iscritti ai sindacati che lo hanno stipulato e a coloro che lo hanno recepito anche solo implicitamente.

# Atipicità del contratto collettivo

- Mancando una legge attuativa dell'art. 39 Cost., il contratto collettivo di diritto comune è privo di una propria disciplina legislativa.
- La regolamentazione di questo contratto deriva dalle norme codicistiche sui contratti in generale (artt. 1321 ss. c.c.), nonché da alcune norme codicistiche sul contratto corporativo, reinterpretate dalla giurisprudenza ed adattate a questo tipo di contratto.

# La contrattazione collettiva

## Art. 51 dlgs 81/2015

«Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle **loro** rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria»



# La contrattazione collettiva di prossimità

## Art. 8 dl 138/2011

I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di **tutti i lavoratori interessati** a condizione di essere sottoscritte sulla base di un **criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali.....**

## Specifiche intese ART.8 DL 138/11

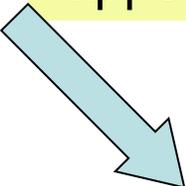
**Modalità:**  
principio  
maggioritario

**Materie:**

- impianti audiovisivi / nuove tecnologie;
- mansioni / inquadramento; contratti a termine, orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ricorso alla somministrazione;
- orario di lavoro;
- assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese cococo e PIVA
- conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro

### **Finalità:**

- maggiore occupazione,
- qualità dei contratti di lavoro, forme di partecipazione dei lavoratori,
- emersione del lavoro irregolare,
- incrementi di competitività e di salario,
- gestione delle crisi aziendali e occupazionali,
- investimenti e all'avvio di nuove attività



### **Conseguenze:**

Validità *erga omnes*

Deroghe CCNL e legge

# Il fenomeno dei CCNL pirata

I CCNL pirata sono tecnicamente, **accordi «negoziati e poi firmati da sindacati minori**, privi di una reale rappresentatività, e da compiacenti associazioni imprenditoriali, con la **finalità, aperta e dichiarata, di costituire un'alternativa rispetto al contratto collettivo nazionale di lavoro**, in modo tale da consentire al datore di lavoro di assumere formalmente la posizione giuridica – e, quindi, i **conseguenti vantaggi** – di chi applica un contratto collettivo»

→ **Fenomeno del DUMPING SOCIALE**

# 50 sfumature di rappresentatività

«Salvo diversa previsione dei contratti collettivi»  
(art.2120 c.c.)

«contratti collettivi aziendali, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali»  
(art.2 D.I. 12.09.2017)

«in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale»  
(art.51, comma 2 Tuir)

«contratti collettivi di lavoro: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.»  
(art.1 D.Lgs 66/2003)

«contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.»  
(art.7, comma 4 Legge 31/2008)

# 50 sfumature di rappresentatività

«accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»

(art.2 D.Lgs 81/2015)

«sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale»

(art.8, I comma D.L. 138/2011)

«contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»

(Art.51 D.Lgs 81/2015)

«in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015»

(art.1, comma 187 Legge 208/2015)

## 50 sfumature di rappresentatività

“fermi restando gli altri obblighi di legge ed il **rispetto** degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”

(Art.1, comma 1175, Legge 296/2006)

# 50 sfumature di rappresentatività

Sottoscritti “Da”	Sottoscritti “Dalle”	Rappresentatività à delle OOSS dei soli lavoratori	Rappresentatività anche in capo alle OO.SS. dei DDL
art.1 D.Lgs 66/2003	art.7, comma 4 Legge 31/2008	art.1 D.Lgs 66/2003	art.7, comma 4 Legge 31/2008
art.2 D.Lgs 81/2015	Art.1 comma 1175 Legge 296/2006	art.8, 1° comma D.L. 138/2011)	Art.1 comma 1175 Legge 296/2006
art.8, 1° comma D.L. 138/2011			
art. 51 D.Lgs 81/2015			

# La contrattazione collettiva

L'azione si concentra nei confronti delle imprese che non applicano i contratti «leader» sottoscritti da CGIL, CISL e UIL ma i contratti stipulati da OO.SS. che, nel settore, risultano comparativamente meno rappresentative (CISAL, CONFSAI e altre sigle minoritarie).

Fermo restando il principio di libertà sindacale, infatti, la fruizione di benefici, così come il ricorso a forme contrattuali flessibili, è ammesso a condizione che si applichino i contratti "leader" del settore, contratti che vanno comunque sempre utilizzati per l'individuazione degli imponibili contributivi.

Le imprese che non applicano tali CCNL potranno pertanto rispondere di sanzioni amministrative, omissioni contributive e trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro flessibili. ....

INL – 20/06/2018

Roma, 26 giugno 2018

*Carissimi*

ci tengo innanzitutto a ringraziare l'Anpit per l'invito e a scusarmi per l'assenza dovuta ad impegni precedentemente assunti e non derogabili. Non mancheranno occasioni nel prossimo futuro per incontrarci e confrontarci personalmente.

Colgo l'occasione per complimentarmi con voi per lo splendido lavoro che state svolgendo nell'offrire una rinnovata capacità di rappresentanza delle istanze dei datori di lavoro, mettendola però in sinergia e non in contrasto con le esigenze e le istanze dei lavoratori. La cultura della partecipazione, l'idea delle imprese come comunità di uomini e donne che, nel perseguire il profitto, ricercano il bene comune ha trovato nel vostro operato un modello sicuramente interessante ed efficace. Ho avuto modo di comprenderlo leggendo alcuni accordi aziendali altamente innovativi, sottoscritti da associati Anpit con il vostro supporto, che hanno promosso, in linea con la volontà del legislatore, il welfare aziendale e la produttività, dentro il quadro di un coinvolgimento dei lavoratori dipendenti nelle scelte strategiche aziendali.

In questi anni avete sviluppato, nel pieno rispetto delle leggi vigenti e della Costituzione, una contrattazione collettiva nazionale con la CISAL (confederazione sindacale dichiarata comparativamente più rappresentativa dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e membro del CNEL), che ha saputo guardare, con grande attenzione, alle evoluzioni del sistema economico nazionale e globale e conseguentemente alle evoluzioni normative offrendo un contributo importante al sistema delle relazioni industriali. Il CCNL Marketing operativo che oggi presentate è uno dei frutti evidenti di questo proficuo lavoro. Ho avuto modo di conoscere personalmente il presidente nazionale di ANPIT Federico Iadicicco e comprendere l'investimento in competenze e professionalità che ha voluto fare, scommettendo nella crescita e nel consolidamento dell'associazione. Sarà per me un onore e un piacere aprire con voi un confronto permanente che consenta al Paese di poter usufruire delle vostre idee sviluppate con tanta passione.

Nel salutare voi e tutti gli intervenuti al convegno, vi auguro un buon lavoro con la certezza di vederci presto impegnati assieme, con tutte le parti sociali che vorranno, per dare un futuro alla nostra amata Italia.

On. Claudio Durigon



## Circolare INL n. 7/2019

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva.

*In particolare si segnala, fra le condizioni che subordinano il godimento dei benefici, quella del “rispetto degli accordi e contratti collettivi (...)”.*

*A tale riguardo e al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, il personale ispettivo **dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle “organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.***

## Circolare INL n. 7/2019

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva.

In altri termini, atteso che la disposizione in parola chiede il “rispetto” degli “accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”, si ritiene che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi indicati dall’art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006;

## Circolare INL n. 7/2019

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva.

ciò, pertanto, a prescindere di quale sia il contratto collettivo “applicato” o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa la “applicazione” di uno specifico contratto collettivo. Si ricorda che la valutazione di equivalenza di cui sopra non potrà tenere conto di quei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad es. avviene per il c.d. welfare aziendale).

## Circolare INL n. 9/2019

Oggetto: circolare n. 7/2019 – art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – **precisazioni..**

.... Tale interpretazione riguarda esclusivamente l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 e non si presta ad una applicazione estensiva che porti a riconoscere anche ai contratti sottoscritti da OO.SS. prive del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi le prerogative che il Legislatore ha inteso riservare esclusivamente ad una platea circoscritta di contratti e che, se esercitate da soggetti cui non spettano, risultano evidentemente inefficaci sul piano giuridico.

## Circolare INL n. 9/2019

Oggetto: circolare n. 7/2019 – art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – **precisazioni..**

Si riferisce:

- disciplinare, anche in termini derogatori, **molteplici aspetti delle tipologie contrattuali di cui al D.Lgs. n. 81/2015, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 51 dello stesso decreto;**
- integrare o derogare alla disciplina del D.Lgs. n. 66/2003 in **materia di tempi di lavoro;**
- sottoscrivere i c.d. “**contratti di prossimità**” di cui all'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011);
- **costituire enti bilaterali** – accezione nella quale rientrano anche le Casse edili – che possano svolgere le funzioni assegnate dall'art. 2, comma 1 lett. h), del D.Lgs. n. 276/2003.

## Circolare INL n. 9/2019

Oggetto: circolare n. 7/2019 – art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – precisazioni..

Si coglie altresì l'occasione per ricordare che nulla è cambiato in ordine a quanto già chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in ordine agli obblighi **di applicazione del contratto collettivo dell'edilizia per le imprese operanti nel settore ed ai connessi obblighi di iscrizione alla Cassa edile** (v. ad es. ML interpello n. 56/2008, interpello n. 18/2012, nota prot. n. 10565 del 1° luglio 2015), nei confronti della quale **l'assenza dei versamenti comporta peraltro una situazione di irregolarità contributiva che impedisce il rilascio del DURC** e, conseguentemente, il godimento dei benefici "normativi e contributivi" secondo quanto stabilito dal medesimo art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006.

## Circolare INL n. 9/2019

Oggetto: circolare n. 7/2019 – art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – precisazioni..

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza, si fa peraltro riserva di fornire al personale ispettivo **un prospetto delle clausole normative normalmente presenti nell'ambito del CCNL di cui, unitamente alla parte c.d. economica, andrà verificato il rispetto al fine di poter godere legittimamente di benefici "normativi e contributivi"**.

## Circolare INL n. 2/2020

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – **rispetto parte normativa del contratto – indicazioni operative**

In relazione ai contenuti “normativi” del contratto collettivo, si era posta riserva di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, ..... **il grado di rappresentatività delle OO.SS** viene individuato attraverso la valutazione complessiva dei seguenti elementi: **consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.; ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti nazionali collettivi di lavoro; partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro, individuali, plurime e collettive.**

## Circolare INL n. 2/2020

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – **rispetto parte normativa del contratto – indicazioni operative**

### **Trattamenti normativi:**

- la disciplina concernente il **lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time**, ponendo attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere (ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore);
- la **disciplina del lavoro straordinario**, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi. – la disciplina compensativa delle ex festività soppresse, che normalmente avviene attraverso il riconoscimento di permessi individuali;
- **durata del periodo di prova**;

## Circolare INL n. 2/2020

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – **rispetto parte normativa del contratto – indicazioni operative**

### **Trattamenti normativi:**

- durata del periodo di preavviso;
- durata del periodo di **comporto in caso di malattia e infortunio**;
- **malattia e infortunio**, con particolare riferimento al **riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità**;
- **maternità ed eventuale riconoscimento di un'integrazione** della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- monte ore di **permessi retribuiti**.

## Circolare INL n. 2/2020

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – **rispetto parte normativa del contratto – indicazioni operative**

### **Elementi economici**

... appare utile fare riferimento alla c.d. **retribuzione globale annua da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione** e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria. **Dalla comparazione andrà invece esclusa la retribuzione accessoria e variabile non inclusa nel T.E.C, della quale andrà soltanto verificata l'esistenza.**

## Circolare INL n. 2/2020

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – **rispetto parte normativa del contratto – indicazioni operative**

### **Elementi economici**

- **i livelli retributivi dei CCNL potrebbero non essere allineati**;
- a parità di livelli retributivi, le mansioni **potrebbero essere distribuite in maniera diversa** (ad esempio raggruppando mansioni corrispondenti a più livelli retributivi, in un unico livello inferiore);
- la **diversità del numero delle mensilità può comportare conseguenze negative sull'erogazione di somme dovute a diverso titolo che vengono determinate sulla base della retribuzione media globale giornaliera** (es. indennità di maternità, indennità di malattia ed infortunio, indennità di preavviso);
- la **disciplina degli scatti di anzianità potrà essere differente** quanto al numero massimo, alla loro periodicità ed al loro ammontare in funzione, ancora una volta, dei livelli retributivi.

Alla Società Assodelivery  
c.a. del Pres.te Matteo Sarzana  
E: p.c.  
- Alla Direzione Generale dei rapporti di lavoro  
c.a. del Direttore generale Romolo de Camillis  
- Al Capo di Gabinetto

**Oggetto: contratto collettivo nazionale per la disciplina dell'attività di consegna di beni per conto altrui svolta da lavoratori autonomi, c.d. rider.**

In relazione al contratto di cui all'oggetto, trasmesso a questo Ministero nella giornata di ieri, fatta salva ogni più ampia valutazione in relazione alle iniziative avviate nell'ambito dell'apposito Tavolo tecnico, si rileva quanto segue.

- a) È opportuno premettere che l'art. 47-quater del d.lgs. n. 81 del 2015, così come modificato e integrato dalla legge n. 128 del 2019, demanda ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la determinazione del compenso dei lavoratori autonomi che svolgano attività di consegna di beni per conto altrui. La legge stabilisce inoltre che, in difetto della stipula dei contratti di cui sopra, gli stessi lavoratori non possano essere retribuiti in base alle consegne effettuate ed ai medesimi prestatori debba essere garantito un compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini (ovvero da quello della logistica, purché sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale). Pertanto, la contrattazione collettiva, anche sottoscritta prima della entrata in vigore dell'art. 47-quater, dovrà comunque svolgersi nel rispetto dei parametri fissati dalla legge.
- b) La norma di rinvio alla contrattazione collettiva condiziona il potere negoziale di regolazione delle modalità di determinazione del compenso alla sussistenza, in capo tanto alla organizzazione datoriale quanto a quella dei lavoratori, del requisito della "maggiore rappresentatività comparativa". Solo tali organizzazioni, infatti, ex art. 47-quater, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015, come novellato, possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalità della prestazione

e dell'organizzazione del committente. Ancorché le richiamate disposizioni non siano ancora entrate in vigore, rimane nondimeno decisivo l'accertamento in concreto del requisito soggettivo richiesto, ovvero – si ripete – che si tratti di organizzazioni entrambe comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

- c) Non rileva – e quindi non è sufficiente – a questi fini il possesso del criterio della maggiore rappresentatività storica della organizzazione stipulante, ma il diverso e ulteriore requisito selettivo costituito dal parametro comparativo su base nazionale. Come chiarito dalla giurisprudenza (ad es. Corte costituzionale, sentenza n. 51 del 2015; TAR Lazio, sentenza n. 1522 del 2018 e 8865 del 2014; Cassazione, sez. lav., n. 4951 del 2019; Corte d'Appello di Torino, 2 novembre 2017), il requisito della maggiore rappresentatività comparata presuppone un raffronto appunto di natura comparativa, specifico e concreto e di tipo eminentemente quantitativo, nell'ambito – che è qui il livello generale nazionale – considerato dalla legge. Del resto, è la stessa lettera della previsione normativa, laddove fa riferimento espresso ai contratti sottoscritti "dalle organizzazioni sindacali ...", a suggerire la necessità che a stipulare il contratto stesso non possa essere una sola organizzazione, se non nel caso limite in cui detta organizzazione non realizzi – da sola – una rappresentanza largamente maggioritaria a livello nazionale. Ne consegue, quindi, che la sottoscrizione da parte di una sola sigla sindacale non sembrerebbe *prima facie* idonea a soddisfare il requisito di cui sopra.
- d) Pertanto, allorché quanto disposto dai primi due commi del citato art. 47-quater sarà pienamente prescrittivo, l'accordo in esame sembrerebbe non idoneo a derogare alle regole così poste, laddove in particolare – agli artt. 10 e 11 – disciplina il compenso dei lavoratori. Infatti, le due clausole contrattuali, derogando al criterio legale, paiono commisurare il compenso del rider alle consegne effettuate, senza garantire un minimo orario. Quindi, a partire dall'entrata in vigore dell'art. 47-ter, d.lgs. n. 81 del 2015, le richiamate disposizioni contrattuali sul compenso potrebbero essere ritenute, anche in sede ispettiva, *contra legem* e dunque sostituite dalla norma di legge, in assenza di un eventuale contratto collettivo sottoscritto da sindacati che risultino certamente e complessivamente "comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale".
- e) Sempre per quanto concerne i profili di merito, non può altresì sottacersi un ulteriore profilo problematico in ordine alla compatibilità sostanziale tra le previsioni di cui agli artt. 10 e 11 del contratto collettivo e le garanzie minime previste dalla fonte legislativa. Ed invero, come emerge da una lettura sistematica della previsione normativa alla luce della *ratio legis*, il già citato art. 47-quater attribuisce alle organizzazioni sindacali e datoriali, che soddisfino i sopradetti *standard* di rappresentatività comparativa, la facoltà di stabilire i soli criteri di determinazione del compenso complessivo alla luce delle modalità concrete della prestazione, facendo tuttavia comunque salva l'esigenza della garanzia di un compenso minimo orario, come si desume in particolare dal secondo comma della disposizione. E poiché le previsioni contrattuali non contemplano, all'apparenza, alcuna garanzia minima in tal senso, giacché paiono astrattamente consentire un compenso esclusivamente parametrato sulla base delle consegne effettuabili nel tempo unilateralmente stimato dalla piattaforma, ne risulta una ulteriore potenziale tensione con la norma di legge.
- f) Infine, nel corso dell'ultima riunione tenutasi con Assodelivery il Ministero aveva rappresentato l'opportunità di delimitare i contenuti del futuro contratto collettivo alla individuazione delle tutele senza procedere a operazioni di qualificazione della fattispecie, notoriamente precluse all'autonomia

## CONFSAL (dal sito web)

La **CONFSAL** è nata nel luglio del 1979 per volontà di **due forti formazioni autonome, lo SNALS e l'UNSA**, già da molti anni e positivamente alla ribalta del vasto scenario sindacale italiano. La fusione di queste due forti strutture sindacali in una nuova Confederazione non è stata un punto di arrivo, ma una base di partenza per tentare la totale unificazione del sindacalismo autonomo italiano. **Ancora oggi la CONFSAL opera e si muove come punto di riferimento e polo aggregante per accelerare questo processo.**

Confederazione si propone di perseguire e raggiungere nel tempo e in un contesto unitario con le altre formazioni autonome i seguenti obiettivi:

- **creare una valida alternativa al sindacalismo ideologico** che spesso si è mosso in una visione ristretta o distorta degli interessi del mondo del lavoro;
- **affermare una linea di azione sindacale meno rituale e demagogica** e quindi più sollecita a porre la propria attenzione agli interessi generali della collettività;
- **ricercare la perequazione e l'indispensabile giustizia retributiva dei lavoratori** in una visione tesa all'affermazione ed esaltazione della professionalità e della meritocrazia;
- **attivare adeguate strategie di promozione sociale finalizzate al recupero del sistema economico per garantire più alti livelli di qualità della vita di tutti i lavoratori.**

**Confronto normativo CCNL Intersectoriale CIFA-CONFSAL, CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi Confcommercio e CCNL Pubblici Esercizi, Ristorazione e Turismo Fipe**

	CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi Confcommercio	CCNL Pubblici Esercizi, Turismo e Ristorazione Fipe	CCNL Intersectoriale CIFA-CONFSAL																																																				
<b>Part Time: Limite massimo percentuale Lavoro Supplementare e Clausole Elastiche</b>	<i>Lavoro supplementare: Non previsto Clausole Elastiche: 30%</i>	<i>Lavoro supplementare: 30% Clausole Elastiche: Non previsto</i>	<i>Lavoro supplementare: 25% Clausole Elastiche: 25%</i>																																																				
<b>Limiti massimi lavoro straordinario</b>	250 ore annue	260 ore annue	250 ore annue																																																				
<b>Disciplina delle ex festività soppresse</b>	32 ore annue	32 ore annue	32 ore annue																																																				
<b>Durata del periodo di prova</b>	<table border="1"> <tr><td>Q e I</td><td>6 mesi</td></tr> <tr><td>II e III</td><td>60 giorni</td></tr> <tr><td>IV e V</td><td>60 giorni</td></tr> <tr><td>VI e VII</td><td>45 giorni</td></tr> </table>	Q e I	6 mesi	II e III	60 giorni	IV e V	60 giorni	VI e VII	45 giorni	<table border="1"> <tr><td>A e B</td><td>180 giorni</td></tr> <tr><td>1</td><td>150 giorni</td></tr> <tr><td>2</td><td>75 giorni</td></tr> <tr><td>3</td><td>45 giorni</td></tr> <tr><td>4 e 5</td><td>30 giorni</td></tr> <tr><td>6s</td><td>20 giorni</td></tr> <tr><td>6 e 7</td><td>15 giorni</td></tr> </table>	A e B	180 giorni	1	150 giorni	2	75 giorni	3	45 giorni	4 e 5	30 giorni	6s	20 giorni	6 e 7	15 giorni	<table border="1"> <tr><td>Q e I</td><td>6 mesi</td></tr> <tr><td>II e III</td><td>90 giorni</td></tr> <tr><td>IV e V</td><td>60 giorni</td></tr> <tr><td>VI e VII</td><td>30 giorni</td></tr> </table>	Q e I	6 mesi	II e III	90 giorni	IV e V	60 giorni	VI e VII	30 giorni																						
Q e I	6 mesi																																																						
II e III	60 giorni																																																						
IV e V	60 giorni																																																						
VI e VII	45 giorni																																																						
A e B	180 giorni																																																						
1	150 giorni																																																						
2	75 giorni																																																						
3	45 giorni																																																						
4 e 5	30 giorni																																																						
6s	20 giorni																																																						
6 e 7	15 giorni																																																						
Q e I	6 mesi																																																						
II e III	90 giorni																																																						
IV e V	60 giorni																																																						
VI e VII	30 giorni																																																						
<b>Durata del periodo di preavviso</b>	<p>a) fino a 5 anni di servizio</p> <table border="1"> <tr><td>Quadri e I</td><td>60 giorni</td></tr> <tr><td>II e III</td><td>30 giorni</td></tr> <tr><td>IV e V</td><td>20 giorni</td></tr> <tr><td>VI e VII</td><td>15 giorni</td></tr> </table> <p>b) Da 5 a 10 anni di servizio</p> <table border="1"> <tr><td>Quadri e I</td><td>90 giorni</td></tr> <tr><td>II e III</td><td>45 giorni</td></tr> <tr><td>IV e V</td><td>30 giorni</td></tr> <tr><td>VI e VII</td><td>20 giorni</td></tr> </table>	Quadri e I	60 giorni	II e III	30 giorni	IV e V	20 giorni	VI e VII	15 giorni	Quadri e I	90 giorni	II e III	45 giorni	IV e V	30 giorni	VI e VII	20 giorni	<p>a) fino a 5 anni di servizio</p> <table border="1"> <tr><td>A e B</td><td>120 giorni</td></tr> <tr><td>1</td><td>60 giorni</td></tr> <tr><td>2 e 3</td><td>30 giorni</td></tr> <tr><td>4 e 5</td><td>20 giorni</td></tr> <tr><td>6s, 6 e 7</td><td>15 giorni</td></tr> </table> <p>b) Da 5 a 10 anni di servizio</p> <table border="1"> <tr><td>A e B</td><td>150 giorni</td></tr> <tr><td>1</td><td>90 giorni</td></tr> <tr><td>2 e 3</td><td>45 giorni</td></tr> <tr><td>4 e 5</td><td>30 giorni</td></tr> <tr><td>6s, 6 e 7</td><td>20 giorni</td></tr> </table>	A e B	120 giorni	1	60 giorni	2 e 3	30 giorni	4 e 5	20 giorni	6s, 6 e 7	15 giorni	A e B	150 giorni	1	90 giorni	2 e 3	45 giorni	4 e 5	30 giorni	6s, 6 e 7	20 giorni	<p>a) fino a 5 anni di servizio</p> <table border="1"> <tr><td>Quadri e I</td><td>60 giorni</td></tr> <tr><td>II e III</td><td>30 giorni</td></tr> <tr><td>IV e V</td><td>20 giorni</td></tr> <tr><td>VI, VI Super e VII</td><td>15 giorni</td></tr> </table> <p>b) Da 5 a 10 anni di servizio</p> <table border="1"> <tr><td>Quadri e I</td><td>90 giorni</td></tr> <tr><td>II e III</td><td>45 giorni</td></tr> <tr><td>IV e V</td><td>30 giorni</td></tr> <tr><td>VI, VI Super e VII</td><td>20 giorni</td></tr> </table>	Quadri e I	60 giorni	II e III	30 giorni	IV e V	20 giorni	VI, VI Super e VII	15 giorni	Quadri e I	90 giorni	II e III	45 giorni	IV e V	30 giorni	VI, VI Super e VII	20 giorni
Quadri e I	60 giorni																																																						
II e III	30 giorni																																																						
IV e V	20 giorni																																																						
VI e VII	15 giorni																																																						
Quadri e I	90 giorni																																																						
II e III	45 giorni																																																						
IV e V	30 giorni																																																						
VI e VII	20 giorni																																																						
A e B	120 giorni																																																						
1	60 giorni																																																						
2 e 3	30 giorni																																																						
4 e 5	20 giorni																																																						
6s, 6 e 7	15 giorni																																																						
A e B	150 giorni																																																						
1	90 giorni																																																						
2 e 3	45 giorni																																																						
4 e 5	30 giorni																																																						
6s, 6 e 7	20 giorni																																																						
Quadri e I	60 giorni																																																						
II e III	30 giorni																																																						
IV e V	20 giorni																																																						
VI, VI Super e VII	15 giorni																																																						
Quadri e I	90 giorni																																																						
II e III	45 giorni																																																						
IV e V	30 giorni																																																						
VI, VI Super e VII	20 giorni																																																						

	<p>c) oltre i 10 anni di servizio</p> <table border="1"> <tr><td>Quadri e I</td><td>120 giorni</td></tr> <tr><td>II e III</td><td>60 giorni</td></tr> <tr><td>IV e V</td><td>45 giorni</td></tr> <tr><td>VI e VII</td><td>20 giorni</td></tr> </table>	Quadri e I	120 giorni	II e III	60 giorni	IV e V	45 giorni	VI e VII	20 giorni	<p>c) oltre i 10 anni di servizio</p> <table border="1"> <tr><td>A e B</td><td>180 giorni</td></tr> <tr><td>1</td><td>120 giorni</td></tr> <tr><td>2 e 3</td><td>60 giorni</td></tr> <tr><td>4 e 5</td><td>45 giorni</td></tr> <tr><td>6s, 6 e 7</td><td>20 giorni</td></tr> </table>	A e B	180 giorni	1	120 giorni	2 e 3	60 giorni	4 e 5	45 giorni	6s, 6 e 7	20 giorni	<p>c) oltre i 10 anni di servizio</p> <table border="1"> <tr><td>Quadri e I</td><td>120 giorni</td></tr> <tr><td>II e III</td><td>60 giorni</td></tr> <tr><td>IV e V</td><td>45 giorni</td></tr> <tr><td>VI, VI Super e VII</td><td>20 giorni</td></tr> </table>	Quadri e I	120 giorni	II e III	60 giorni	IV e V	45 giorni	VI, VI Super e VII	20 giorni
Quadri e I	120 giorni																												
II e III	60 giorni																												
IV e V	45 giorni																												
VI e VII	20 giorni																												
A e B	180 giorni																												
1	120 giorni																												
2 e 3	60 giorni																												
4 e 5	45 giorni																												
6s, 6 e 7	20 giorni																												
Quadri e I	120 giorni																												
II e III	60 giorni																												
IV e V	45 giorni																												
VI, VI Super e VII	20 giorni																												
<b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>	180 giorni	180 giorni	180 giorni Per malattie gravi 24 mesi																										
<b>Integrazione delle indennità di malattia e infortunio</b>	<p><b>Malattia:</b> Integrazione in modo da raggiungere il:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 100% per i primi tre giorni</li> <li>2) 75% dal 4° al 20° giorno;</li> <li>3) 100% dal 21° giorno in poi</li> </ol> <p><b>Infortunio:</b> Integrazione in modo da raggiungere il:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 60% per i primi tre giorni;</li> <li>2) 90% dal 5° al 20° giorno;</li> <li>3) 100% dal 21° giorno in poi</li> </ol>	<p><b>Malattia:</b> Integrazione in modo da raggiungere il:</p> <p><i>Pubblici esercizi</i> 100% per i primi 3 giorni (per malattie oltre i 5 giorni)</p> <p><i>Stabilimenti balneari e alberghi diurni:</i> 1) 100% per i primi 3 giorni, 2) Integrazione del 28% dal 4° al 180° giorno</p> <p><b>Infortunio:</b> Integrazione in modo da raggiungere il 100%</p>	<p><b>Malattia:</b> Integrazione in modo da raggiungere il:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 60% della retribuzione per i primi tre giorni (limitatamente a sei eventi morbosi per anno);</li> <li>2) il 75% dal 4° al 20° giorno;</li> <li>3) 100% 21° al 180° giorno</li> </ol> <p><b>Infortunio:</b> Integrazione in modo da raggiungere il 100%</p>																										
<b>Integrazione delle indennità per astensione obbligatoria e facoltativa per maternità</b>	<p><b>Astensione obbligatoria:</b> integrazione fino al 100%</p> <p><b>Astensione facoltativa:</b> Nessuna integrazione</p>	<p><b>Astensione obbligatoria:</b> integrazione fino al 100%</p> <p><b>Astensione facoltativa:</b> Nessuna integrazione</p>	<p><b>Astensione obbligatoria:</b> integrazione fino al 100%</p> <p><b>Astensione facoltativa:</b> Nessuna integrazione</p>																										
<b>Monte ore di permessi retribuiti</b>	<p>56 ore: aziende fino a 15 dipendenti</p> <p>72 ore: aziende con più di 15 dipendenti</p>	<p>104 ore annue</p> <p>Stabilimenti balneari 108</p> <p>Per i lavoratori assunti dopo l'1.1.2018, verranno riconosciute:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) per i primi due anni: 32 ore.</li> <li>2) Decorsi due anni: Ulteriori 36 ore (stabilimenti balneari 38 ore)</li> <li>3) Decorsi quattro anni: Riduzione di orario completa</li> </ol>	16 ore annue																										

	CCNL Metalmeccanica PMI CONFAPI	CCNL Metalmeccanica PMI CIFA-CONFASAL																												
<b>Part Time: Limite massimo percentuale Lavoro Supplementare e Clausole Elastiche</b>	Lavoro supplementare: 50% Clausole Elastiche: 25%	Lavoro supplementare: Non previsto Clausole elastiche: 50%																												
<b>Limiti massimi lavoro straordinario</b>	250 ore annue 260 ore annue per le attività di manutenzione, installazione e montaggio 280 ore annue per la riparazione aeronautica navale e l'impiantistica	250 ore annue 260 ore annue per le attività di manutenzione, installazione e montaggio 280 ore annue per la riparazione aeronautica navale e l'impiantistica																												
<b>Disciplina delle ex festività soppresse</b>	32 ore annue	32 ore annue																												
<b>Durata del periodo di prova</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria professionale</th> <th>Durata ordinaria</th> <th>Durata ridotta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I</td> <td>60 giorni</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>II - III</td> <td>45 giorni</td> <td>30 giorni</td> </tr> <tr> <td>IV - V - VI</td> <td>90 giorni</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>VII- VIII- IX</td> <td>180 giorni</td> <td>90 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>I periodi di prova ridotti si applicano ai lavoratori che, con analoghe mansioni e profilo abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende e agli apprendisti che abbiano completato il periodo complessivo previsto per lo stesso profilo professionale di assunzione.</p>	Categoria professionale	Durata ordinaria	Durata ridotta	I	60 giorni	20 giorni	II - III	45 giorni	30 giorni	IV - V - VI	90 giorni	60 giorni	VII- VIII- IX	180 giorni	90 giorni	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>I</td> <td>45 giorni</td> </tr> <tr> <td>II - III</td> <td>60 giorni</td> </tr> <tr> <td>IV - V - VI</td> <td>120 giorni</td> </tr> <tr> <td>VII- VIII- IX</td> <td>180 giorni</td> </tr> </tbody> </table>	I	45 giorni	II - III	60 giorni	IV - V - VI	120 giorni	VII- VIII- IX	180 giorni					
Categoria professionale	Durata ordinaria	Durata ridotta																												
I	60 giorni	20 giorni																												
II - III	45 giorni	30 giorni																												
IV - V - VI	90 giorni	60 giorni																												
VII- VIII- IX	180 giorni	90 giorni																												
I	45 giorni																													
II - III	60 giorni																													
IV - V - VI	120 giorni																													
VII- VIII- IX	180 giorni																													
<b>Durata del periodo di preavviso</b>	<p>a) fino a 5 anni di servizio</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>I</td> <td>7 giorni</td> </tr> <tr> <td>II - III</td> <td>10 giorni</td> </tr> <tr> <td>IV - V - VI</td> <td>45 giorni</td> </tr> <tr> <td>VII- VIII- IX</td> <td>60 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>b) Tra 5 e 10 anni di servizio</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>I</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>II - III</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>IV - V - VI</td> <td>60 giorni</td> </tr> </tbody> </table>	I	7 giorni	II - III	10 giorni	IV - V - VI	45 giorni	VII- VIII- IX	60 giorni	I	15 giorni	II - III	20 giorni	IV - V - VI	60 giorni	<p>a) fino a 5 anni di servizio</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>I</td> <td>7 giorni</td> </tr> <tr> <td>II - III</td> <td>10 giorni</td> </tr> <tr> <td>IV - V - VI</td> <td>45 giorni</td> </tr> <tr> <td>VII- VIII- IX</td> <td>60 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>b) Tra 5 e 10 anni di servizio</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>I</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>II - III</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>IV - V - VI</td> <td>60 giorni</td> </tr> </tbody> </table>	I	7 giorni	II - III	10 giorni	IV - V - VI	45 giorni	VII- VIII- IX	60 giorni	I	15 giorni	II - III	20 giorni	IV - V - VI	60 giorni
I	7 giorni																													
II - III	10 giorni																													
IV - V - VI	45 giorni																													
VII- VIII- IX	60 giorni																													
I	15 giorni																													
II - III	20 giorni																													
IV - V - VI	60 giorni																													
I	7 giorni																													
II - III	10 giorni																													
IV - V - VI	45 giorni																													
VII- VIII- IX	60 giorni																													
I	15 giorni																													
II - III	20 giorni																													
IV - V - VI	60 giorni																													

	<table border="1"> <tr> <td>VII- VIII- IX</td> <td>90 giorni</td> </tr> <tr> <td colspan="2">c) oltre i 10 anni di servizio</td> </tr> <tr> <td>I</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>II - III</td> <td>30 giorni</td> </tr> <tr> <td>IV - V - VI</td> <td>75 giorni</td> </tr> <tr> <td>VII- VIII- IX</td> <td>120 giorni</td> </tr> </table>	VII- VIII- IX	90 giorni	c) oltre i 10 anni di servizio		I	20 giorni	II - III	30 giorni	IV - V - VI	75 giorni	VII- VIII- IX	120 giorni	<table border="1"> <tr> <td>VII- VIII- IX</td> <td>90 giorni</td> </tr> <tr> <td colspan="2">c) oltre i 10 anni di servizio</td> </tr> <tr> <td>I</td> <td>20 giorni</td> </tr> <tr> <td>II - III</td> <td>30 giorni</td> </tr> <tr> <td>IV - V - VI</td> <td>75 giorni</td> </tr> <tr> <td>VII- VIII- IX</td> <td>120 giorni</td> </tr> </table>	VII- VIII- IX	90 giorni	c) oltre i 10 anni di servizio		I	20 giorni	II - III	30 giorni	IV - V - VI	75 giorni	VII- VIII- IX	120 giorni
VII- VIII- IX	90 giorni																									
c) oltre i 10 anni di servizio																										
I	20 giorni																									
II - III	30 giorni																									
IV - V - VI	75 giorni																									
VII- VIII- IX	120 giorni																									
VII- VIII- IX	90 giorni																									
c) oltre i 10 anni di servizio																										
I	20 giorni																									
II - III	30 giorni																									
IV - V - VI	75 giorni																									
VII- VIII- IX	120 giorni																									
<b>Durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio</b>	<table border="1"> <tr> <td>Anzianità fino a 3 anni</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>Anzianità da 3 a 6 anni</td> <td>9 mesi</td> </tr> <tr> <td>Anzianità oltre 6 anni</td> <td>12 mesi</td> </tr> </table> <p>Nel caso di più malattie o infortuni, i periodi si intendono riferiti alle assenze verificatesi nei tre anni precedenti ogni episodio morboso.</p> <p>Previsti periodi più lunghi in caso di evento morboso continuativo o interrotto da un'unica ripresa inferiore a 2 mesi</p> <p>Infortunio: Fino a guarigione clinica o finchè l'INAIL corrisponde l'indennità</p>	Anzianità fino a 3 anni	6 mesi	Anzianità da 3 a 6 anni	9 mesi	Anzianità oltre 6 anni	12 mesi	<table border="1"> <tr> <td>Anzianità fino a 3 anni</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>Anzianità da 3 a 6 anni</td> <td>9 mesi</td> </tr> <tr> <td>Anzianità oltre 6 anni</td> <td>12 mesi</td> </tr> </table> <p>Cessa l'obbligo della conservazione del posto qualora il lavoratore abbia raggiunto nei 24 mesi precedenti, nel caso di più malattie, i limiti massimi previsti.</p> <p>Previsti periodi più lunghi in caso di evento morboso continuativo o interrotto da un'unica ripresa inferiore a 2 mesi</p> <p>Infortunio: Fino a guarigione clinica o finchè l'INAIL corrisponde l'indennità</p>	Anzianità fino a 3 anni	6 mesi	Anzianità da 3 a 6 anni	9 mesi	Anzianità oltre 6 anni	12 mesi												
Anzianità fino a 3 anni	6 mesi																									
Anzianità da 3 a 6 anni	9 mesi																									
Anzianità oltre 6 anni	12 mesi																									
Anzianità fino a 3 anni	6 mesi																									
Anzianità da 3 a 6 anni	9 mesi																									
Anzianità oltre 6 anni	12 mesi																									
<b>Integrazione delle indennità di malattia e infortunio</b>	<p><b>Malattia:</b></p> <p>a) anzianità fino a 3 anni</p> <table border="1"> <tr> <td>Primi 2 mesi</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Successivi 4 mesi</td> <td>50%</td> </tr> </table> <p>b) anzianità da 3 a 6 anni</p> <table border="1"> <tr> <td>Primi 3 mesi</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Successivi 6 mesi</td> <td>50%</td> </tr> </table> <p>c) anzianità oltre i 6 anni</p> <table border="1"> <tr> <td>Primi 4 mesi</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Successivi 8 mesi</td> <td>50%</td> </tr> </table> <p><b>Infortunio:</b> Come malattia</p>	Primi 2 mesi	100%	Successivi 4 mesi	50%	Primi 3 mesi	100%	Successivi 6 mesi	50%	Primi 4 mesi	100%	Successivi 8 mesi	50%	<p><b>Malattia:</b></p> <p>a) anzianità fino a 3 anni</p> <table border="1"> <tr> <td>Primi 2 mesi</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Successivi 4 mesi</td> <td>50%</td> </tr> </table> <p>b) anzianità da 3 a 6 anni</p> <table border="1"> <tr> <td>Primi 3 mesi</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Successivi 6 mesi</td> <td>50%</td> </tr> </table> <p>c) anzianità oltre i 6 anni</p> <table border="1"> <tr> <td>Primi 4 mesi</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Successivi 8 mesi</td> <td>50%</td> </tr> </table> <p><b>Infortunio:</b> Integrazione indennità fino al raggiungimento del 100%</p>	Primi 2 mesi	100%	Successivi 4 mesi	50%	Primi 3 mesi	100%	Successivi 6 mesi	50%	Primi 4 mesi	100%	Successivi 8 mesi	50%
Primi 2 mesi	100%																									
Successivi 4 mesi	50%																									
Primi 3 mesi	100%																									
Successivi 6 mesi	50%																									
Primi 4 mesi	100%																									
Successivi 8 mesi	50%																									
Primi 2 mesi	100%																									
Successivi 4 mesi	50%																									
Primi 3 mesi	100%																									
Successivi 6 mesi	50%																									
Primi 4 mesi	100%																									
Successivi 8 mesi	50%																									
<b>Integrazione delle indennità per astensione obbligatoria e facoltativa per maternità</b>	<p><b>Astensione obbligatoria:</b> integrazione fino al 100%</p> <p><b>Astensione facoltativa:</b> Nessuna integrazione</p>	<p><b>Astensione obbligatoria:</b> integrazione fino al 100% della retribuzione</p> <p><b>Astensione facoltativa:</b> Nessuna integrazione</p>																								
<b>Monte ore di permessi retribuiti</b>	72 ore annue	16 ore annue																								