

SINTESI DELLE PRINCIPALI DIFFERENZE TRA IL CCNL AMMINISTRATORI RINNOVATO E IL CCNL PREVIGENTE

Questa Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, di seguito anche denominata solo *Commissione Bilaterale*, al fine di agevolare l'applicazione per gli addetti ai lavori, ha predisposto la presente Sintesi delle principali differenze tra il CCNL *Amministratori* rinnovato (sottoscritto il 28 gennaio 2016) e il CCNL *Amministratori* previgente (scaduto il 31/12/2015).

A. DECORRENZA E VALIDITÀ DEL CCNL (Art. 24 del CCNL)

Il CCNL decorre dal 1° marzo 2016 fino al 28 febbraio 2019, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa, ad esclusione della contribuzione destinata all'ENBIF che, invece, decorre dal 1° gennaio 2016.

A copertura del periodo intercorrente tra la scadenza del precedente CCNL (31/12/2015) e la decorrenza del rinnovato CCNL, le Parti hanno concordato una "*Una Tantum*", che dovrà essere riconosciuta, unitamente alle competenze del mese di **aprile 2016**, ai Lavoratori già in forza al 31/12/2015. Tale *Una Tantum* non sarà assorbibile da altre voci retributive e sarà corretta dall'*Indice di Prestazione*.

Tabella 1): Valori lordi di *Una Tantum* (per il tempo pieno)

Livelli	<i>Una Tantum</i>
Q	112,50
1°	97,50
2°	87,50
3°	77,50
4°	70,00
5°	65,00
6° e Op. A	60,00
7° e Op. B	56,00
8°	50,00

B. PARTE RETRIBUTIVA

a. Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile (Art. 185 del CCNL)

Le Parti nell'individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore, sia per gli Impiegati sia per gli Operai, hanno assunto quale normale sistema di calcolo la c.d. *mensilizzazione*, fermo restando il diritto aziendale di optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché sia garantita l'invarianza dei risultati economici complessivi a parità di lavoro.



... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL *Amministratori* rinnovato e il CCNL *previgente* ...

La Retribuzione Contrattuale prevista dal previgente CCNL, che comprendeva la Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, l'Elemento Regionale, gli eventuali aumenti periodici di anzianità e, in caso di assenza di Contratto di Secondo Livello, le Indennità di Mancata Contrattazione (dette "IMMC" e "IAMC"), è stata sostituita dalla Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile, in sigla R.T.M.C.M., che comprende in un'unica voce lorda mensile le seguenti componenti:

- i. la Componente Parametrica (*comprensiva anche dell'Indennità di Contingenza e dell'E.D. R.*);
- ii. Elemento Perequativo Mensile Regionale;
- iii. Indennità Contrattuale (*composta dalla Componente di Monetizzazione Mensile dei Permessi e dalla Componente di Mancata Contrattazione, ex IMMC e IAMC*);
- iv. Indennità Sostitutiva di Mensa.

La R.T.M.C.M. sarà erogata per 13 mensilità e sarà utile per il calcolo delle retribuzioni indirette, differite e per il TFR. Pertanto, al Lavoratore cui si applica il presente CCNL, dal 1° marzo 2016 non saranno più dovute le precedenti Paga Base, Elemento Regionale e Indennità di Mancata Contrattazione, ma dovrà essergli corrisposta la Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile corrispondente alla regione nella quale presta la sua opera e al livello d'inquadramento professionale, individuato nella nuova Classificazione del Personale, oltre che agli Aumenti Periodici di Anzianità già maturati. Gli importi della R.T.M.C.M. in vigore dal 1° marzo 2016 sono i seguenti:

Tabella 2): Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile in vigore dall'1/03/2016

Regione	Livelli d'Inquadramento										Op. Vendita Cat. A	Op. Vendita Cat. B
	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°		
Lombardia	2472	2166	1961	1759	1604	1498	1396	1313	1197	1284	1209	
Liguria	2462	2158	1954	1752	1599	1493	1391	1309	1193	1279	1205	
Trentino	2462	2158	1954	1753	1599	1493	1392	1310	1193	1280	1205	
Lazio	2458	2155	1951	1750	1597	1491	1390	1308	1192	1278	1204	
Toscana	2455	2152	1949	1748	1595	1490	1389	1308	1191	1277	1203	
Emilia Romagna	2441	2140	1938	1739	1587	1483	1382	1301	1185	1270	1197	
Friuli	2434	2134	1933	1734	1583	1479	1379	1298	1183	1267	1194	
Valle d'Aosta e Umbria	2426	2127	1927	1729	1578	1475	1376	1295	1180	1264	1191	
Piemonte	2419	2121	1922	1725	1574	1472	1373	1293	1178	1261	1189	
Veneto	2394	2100	1903	1708	1560	1459	1361	1282	1167	1249	1178	
Marche	2366	2076	1882	1689	1543	1444	1347	1269	1156	1235	1165	
Abruzzo	2338	2052	1860	1670	1526	1429	1334	1257	1144	1222	1153	
Sicilia	2339	2052	1861	1670	1527	1430	1334	1258	1145	1222	1153	
Puglia	2334	2049	1858	1668	1524	1428	1333	1256	1143	1221	1152	
Campania	2331	2045	1855	1665	1522	1426	1331	1255	1142	1219	1150	
Sardegna	2328	2044	1854	1664	1521	1425	1330	1254	1142	1219	1150	
Calabria	2295	2015	1828	1642	1502	1408	1315	1240	1128	1203	1136	
Basilicata	2294	2014	1827	1641	1501	1408	1314	1240	1128	1202	1135	
Molise	2293	2013	1827	1640	1501	1407	1314	1239	1128	1202	1135	

... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL prevalente ...

Sono stati contrattualmente definiti degli aumenti retributivi alle seguenti scadenze, per i quali si rinvia al testo del CCNL:

- dal 1° settembre 2016
- dal 1° settembre 2017
- dal 1° marzo 2018
- dal 1° settembre 2018

b. Assorbimenti (Art. 186 del CCNL)

Parte dell'aumento retributivo previsto dal 1° marzo 2016, essendo corrispondente alla rivalutazione dell'Indice IPCA, NON sarà assorbibile, nei valori lordi indicati nella successiva Tabella 3):

Tabella 3): Importo mensile lordo non assorbibile (al 1° marzo 2016)

Livelli	Importo mensile lordo non assorbibile
Q	€ 21,35
1°	€ 18,51
2°	€ 16,61
3°	€ 14,71
4°	€ 13,29
5°	€ 12,34
6°	€ 11,39
Op. di Vendita di Categoria A	
7°	€ 10,63
Op. di Vendita di Categoria B	
8°	€ 9,49

Tenuto però conto del basso incremento dell'Indice IPCA, a salvaguardia del valore reale della retribuzione pattuita, tutti gli altri aumenti disposti dal CCNL, salvo che sia diversamente disposto dall'Azienda a maggior favore del dipendente, o pattuito come *non assorbibile* all'atto della concessione del trattamento, assorbiranno le voci retributive "*ad personam*" fino a concorrenza del 90% dell'incremento contrattuale.

c. Trattenute per mancata prestazione (Art. 187 del CCNL)

Le componenti della Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile previste dal Contratto sono riferite alle prestazioni di lavoro *effettivo*, per tale intendendosi quelle corrispondenti al sinallagma contrattuale: *prestazione lavorativa quale presupposto necessario alla retribuzione*. Perciò, eventuali eccezioni al sinallagma determineranno i seguenti trattamenti (*alternativi*):

- a) in caso di assenza retribuita o integrata dal Datore (*per malattia, infortunio, maternità, permessi retribuiti per studio, sindacali, ecc.*), l'Azienda tratterà le corrispondenti quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, comprensive dei riflessi per le retribuzioni differite e il T.F.R., conformemente alla seguente Tabella 4):

... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL previgente ...

Tabella 4): Trattenuta oraria in caso di assenza retribuita o integrata dal Datore

Periodo	Totale Trattenuta Oraria
dall'1.03.2016	€ 1,25
dall'1.09.2016	€ 1,40
dall'1.09.2017	€ 1,54
dall'1.09.2018	€ 1,69

N.B. Le assenze dovute a ferie, permessi/riposi compensativi conseguenti al lavoro straordinario o recuperi/rarefazioni della Banca delle Ore, essendo considerate "lavorate", non determineranno alcuna voce di trattenuta ai sensi del presente punto.

b) le Parti, in ossequio al principio della corrispettività delle prestazioni (*prestazione lavorativa quale presupposto necessario alla retribuzione*) e dell'onnicomprendività della retribuzione nelle sue componenti (*diretta, differita, in natura, a partecipazione, a provvigione, ecc.*), coerentemente concordano che in caso di assenza o permesso non retribuito e di "mensilizzazione retributiva", si effettui la trattenuta dell'intera retribuzione (*diretta, differita e quota T.F.R.*), in modo da assicurare, all'atto della loro effettiva erogazione, la piena retribuzione per ferie e tredicesima, nonché per assicurare gli integrali accantonamenti del T.F.R.

Pertanto, in caso di assenza/permesso non retribuiti, l'Azienda tratterà la corrispondente Retribuzione Oraria Individuale del Lavoratore, maggiorata del 24% (*per i predetti riflessi sulle retribuzioni differite e il T.F.R.*).

d. Aumenti periodici di anzianità (Art. 188 del CCNL)

Il Dipendente ha diritto a 10 (dieci) aumenti triennali della retribuzione, anche solo detti "scatti". Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o dal termine del periodo d'apprendistato. Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

Tabella 5): Aumenti periodici di anzianità

Livelli	Importo lordo del singolo scatto
Quadro	€ 40,00
1°	€ 37,00
2°	€ 34,00
3°	€ 31,00
4°	€ 28,00
5°	€ 26,00
6° e Op. di Vendita di Categoria A	€ 24,00
7° e Op. di Vendita di Categoria B	€ 22,00
8°	€ 20,00

... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL previgente ...

e. Indennità di fine stagione per i Lavoratori a Tempo Determinato (Art. 49 del CCNL)

Le Parti convengono che ai lavoratori che permangono in forza fino al termine previsto del loro contratto stagionale, sia corrisposto all'atto della cessazione e in aggiunta al T.F.R., per ogni mese integralmente lavorato, un Trattamento aggiuntivo di fine rapporto, pari al 6% delle Retribuzioni Lorde Individuali Mensili riconosciute al Lavoratore Stagionale nel corso del contratto stesso. A tal fine, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni, s'intendono mese integralmente lavorato. La Contrattazione Aziendale di Secondo Livello potrà individuare una diversa percentuale in funzione della particolare situazione aziendale e della flessibilità di servizio effettivamente richiesta.

C. PARTE NORMATIVA

a. Classificazione del Personale (Art. 179 del CCNL)

Sono confermati 8 livelli professionali, oltre al Quadro, come nel precedente CCNL, ma i livelli 4°, 5°, 6°, 7° e 8°, sono stati arricchiti di maggiori contenuti professionali. Pertanto, sono stati assegnati nuovi Parametri retributivi, che si riportano:

Tabella 6): Parametri contrattuali

<i>Livello</i>	<i>Parametri Vecchio CCNL</i>	<i>Parametri Nuovo CCNL</i>
Quadro	225	225
1°	195	195
2°	174	175
3°	156	155
4°	139	140
5°	124	130
6°	114	120
7°	105	112
8°	100	100

Considerata la riqualificazione dei livelli da 4° a 8°, le Parti contrattuali consigliano di effettuare per i lavoratori già in forza, un Allineamento d'Inquadramento in base alle mansioni effettivamente svolte presso lo Studio incrociate con le Declaratorie, Profili e Esempificazioni della nuova Classificazione del Personale, anche attraverso il servizio reso agli iscritti dalla Commissione Bilaterale dell'ENBIF (www.enbif.it).

Per gli Operatori di Vendita, il rinnovato CCNL ha previsto solo 2 livelli d'inquadramento, anziché i 3 del precedente CCNL:

- Operatore di Vendita di Categoria A: *corrispondete all'Impiegato di 6° livello;*
- Operatore di Vendita di Categoria B: *corrispondente all'Impiegato di 7° livello.*



... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL previgente ...



b. Malattia e Infortunio (Art. 93, 140 e 141 del CCNL)**i. Comporto**

- **Comporto per malattia non professionale e professionale (per sommatoria):**
 - Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità: 60 (sessanta) giorni solari, continuati o frazionati, computati fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia o infortunio non sul lavoro.
 - Oltre 2 (due) anni di anzianità: 90 (novanta) giorni solari, con l'incremento di 30 (trenta) giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite di 365 (trecentosessantacinque) giorni di prognosi complessiva.
Ai fini del comporto, si fa riferimento all'arco temporale (mobile) degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso.
- **Comporto per infortunio (per Lavoratori non in prova)**
Fino a quando dura l'inabilità temporanea e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'inabilità o inabilità permanente al lavoro.

ii. Trattamento economico

- **Retribuzione/Integrazione datoriale per malattia non professionale**
 - Dal 1° al 3° giorno (Carenza): solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza dell'ultimo anno solare, la retribuzione è pari al 50% della Retribuzione Individuale Giornaliera che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, conformemente all'art. 187 del CCNL.
 - Dal 4° al 180° giorno: integrazione aziendale pari al 20% della Retribuzione Individuale Giornaliera, che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, conformemente all'art. 187 del CCNL.
 - Dal 181° giorno di prognosi intervenuta nell'anno solare, quindi con cessazione dell'Indennità INPS, fino al termine del periodo di conservazione del posto: un'indennità pari al 50% della Retribuzione Individuale Giornaliera, che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, conformemente all'art. 187 del CCNL.
 - **Per Apprendisti:** dal 4° al 181° giorno di prognosi, nei limiti del periodo di comporto (lo stesso dei lavoratori qualificati), è prevista un'integrazione datoriale del 20% della Retribuzione Individuale Giornaliera.



... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL previgente ...

- **Integrazione datoriale per infortunio e malattia professionale**
 - Il giorno dell'infortunio sarà retribuito come fosse stato regolarmente lavorato.
 - Dal 1° al 3° giorno: sarà retribuito con il 60% della Retribuzione Individuale Giornaliera, che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, conformemente all'art. 187 del CCNL.
 - Dal 4° al 90° giorno: vi sarà un'integrazione pari al 25% della Retribuzione Individuale Giornaliera, che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, conformemente all'art. 187 del CCNL.
 - Dal 91° giorno: vi sarà un'integrazione pari al 10% della Retribuzione Individuale Giornaliera, che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle quote orarie riferite all'Indennità Contrattuale e all'Indennità Sostitutiva di mensa, conformemente all'art. 187 del CCNL.

c. Permessi (Art. 131 e 132 del CCNL)

- i. **Permessi compensativi retribuiti per lavoro straordinario:** gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo pari al saldo del conto Permessi Individuali, corrispondente alle ore di straordinario con permesso compensativo effettuato dal Lavoratore.
- ii. **Permessi non retribuiti:** gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo di 48 (quarantotto) ore annuali.
- iii. **Altri permessi e congedi, per i quali si rinvia al CCNL.**

Le 48 ore di permesso retribuito previste dal precedente CCNL, comprensive delle ex festività, sono state sostituite dalla loro retribuzione mensile pro-quota, conglobata nella Retribuzione Territoriale Minima Contrattuale Mensile.

Il Lavoratore mantiene il diritto ad usufruire del corrispondente numero di ore di permessi non retribuiti.



... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL previgente ...



d. Flessibilità Orario di lavoro**Tabella 7): Sintesi delle maggiorazioni della Retribuzione Individuale Oraria per il Lavoro Supplementare (Art. 38 del CCNL)**

	a) Descrizione del Lavoro Supplementare	b) Maggiorazione per Supplementare Prolungato ¹			c) Maggiorazione per Supplementare Spezzato ²		
		Preavviso Normale ³	Richiesta Tempestiva ⁴	Richiesta Urgente ⁵	Preavviso Normale ³	Richiesta Tempestiva ⁴	Richiesta Urgente ⁵
A	Entro il 25% del normale orario mensile a tempo parziale	25%	28%	31%	28%	31%	34%
B	Oltre il 25% del normale orario mensile a tempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale	27%	30%	33%	30%	33%	36%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	33%	36%	39%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	35%	38%	41%
E	In regime notturno in giorno feriale	36%	39%	42%	39%	42%	45%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	39%	42%	45%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	41%	44%	47%

Per il significato di lavoro "Prolungato", "Spezzato", con "Preavviso Normale", con "Richiesta Tempestiva" e con "Richiesta Urgente", si rinvia alle definizioni riportate al termine della Tabella 11).

Tabella 8): Lavoro discontinuo - Sintesi delle maggiorazioni della Retribuzione Individuale Oraria per il lavoro straordinario (Art. 126 del CCNL)

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato ¹ nel Lavoro Discontinuo			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato ² nel Lavoro Discontinuo		
		Preavviso Normale ³	Richiesta Tempestiva ⁴	Richiesta Urgente ⁵	Preavviso Normale ³	Richiesta Tempestiva ⁴	Richiesta Urgente ⁵
A	Entro le 8 ore settimanali di straordinario	15%	18%	21%	18%	21%	24%
B	Oltre le 8 ore settimanali di straordinario	17%	20%	22%	20%	23%	26%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	26%	29%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	25%	28%	31%
E	In regime notturno in giorno feriale	23%	26%	29%	26%	29%	32%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	29%	32%	35%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	31%	34%	37%

Per il significato di lavoro "Prolungato", "Spezzato", con "Preavviso Normale", con "Richiesta Tempestiva" e con "Richiesta Urgente", si rinvia alle definizioni riportate al termine della Tabella 11).

... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL previgente ...

Tabella 9): Sintesi delle maggiorazioni della Retribuzione Individuale Oraria per il lavoro straordinario (Art. 190 del CCNL)

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato ¹			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato ²		
		Preavviso Normale ³	Richiesta Tempestiva ⁴	Richiesta Urgente ⁵	Preavviso Normale ³	Richiesta Tempestiva ⁴	Richiesta Urgente ⁵
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	14%	17%	20%	17%	20%	23%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	16%	19%	22%	19%	22%	25%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	22%	25%	28%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	24%	27%	30%
E	In regime notturno in giorno feriale	22%	25%	28%	25%	28%	31%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	28%	31%	34%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	30%	33%	36%

Per il significato di lavoro "Prolungato", "Spezzato", con "Preavviso Normale", con "Richiesta Tempestiva" e con "Richiesta Urgente", si rinvia alle definizioni riportate al termine della Tabella 11).

Tabella 10): Sintesi delle maggiorazioni della Retribuzione Individuale Oraria per il lavoro straordinario con permesso compensativo, anche indicato "p.c." (Art. 191 del CCNL)

	a) Descrizione dello straordinario con permesso compensativo	b) Maggiorazione per Straordinario in Prolungato ¹ con p.c.			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato ² con p.c.		
		Preavviso Normale ³	Richiesta Tempestiva ⁴	Richiesta Urgente ⁵	Preavviso Normale ³	Richiesta Tempestiva ⁴	Richiesta Urgente ⁵
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D	In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E	In regime notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F	In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G	In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%

Per il significato di lavoro "Prolungato", "Spezzato", con "Preavviso Normale", con "Richiesta Tempestiva" e con "Richiesta Urgente", si rinvia alle definizioni riportate al termine della Tabella 11).

... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL previgente ...

Tabella 11): Sintesi delle maggiorazioni della Retribuzione Individuale Oraria per le intensificazioni dell'orario di lavoro (Art. 194 del CCNL)

a) Descrizione dell'intensificazione	b) Maggiorazione per Intensificazione Prolungata ¹			c) Maggiorazione per Intensificazione Spezzata ²		
	Preavviso Normale ³	Richiesta Tempestiva ⁴	Richiesta Urgente ⁵	Preavviso Normale ³	Richiesta Tempestiva ⁴	Richiesta Urgente ⁵
A Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	14%	17%
D In regime diurno in giorno festivo	-	-	-	13%	16%	19%
E In regime notturno in giorno feriale	11%	14%	17%	14%	17%	20%
F In regime notturno in giorno di riposo	-	-	-	17%	20%	23%
G In regime notturno in giorno festivo	-	-	-	19%	22%	25%

Definizioni in materia di Flessibilità d'orario (Art. 31 del CCNL)

1. Per **Prolungato** s'intende la prestazione lavorativa richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro.
2. Per **Spezzato** s'intende la prestazione lavorativa richiesta con collocazione non adiacente all'orario ordinario di lavoro.
3. Per **Preavviso Normale** s'intende la prestazione lavorativa richiesta con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi. Tale preavviso, salvo i casi di documentata forza maggiore, rende obbligatoria la prestazione.
4. Per **Richiesta Tempestiva** s'intende la prestazione lavorativa richiesta con un preavviso di 2 o 3 giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.
5. Per **Richiesta Urgente** s'intende la prestazione lavorativa richiesta con un preavviso inferiore a 2 giorni lavorativi. Normalmente (cioè, salvo i casi di documentata ed imprevedibile emergenza), la prestazione richiesta con tale ridotto preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.

... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL previgente ...

Tabella 12: Sintesi delle maggiorazioni della Retribuzione Individuale Oraria per ore ordinarie lavorate in turni periodici (Art. 197 del CCNL)

	Descrizione del turno	Maggiorazione nel "5 + 2"	Maggiorazione nel "6 + 1"	Maggiorazione nel "6 + 1 + 1"
A	Diurno feriale	-	-	6%
B	Notturmo feriale	11%	11%	12%
C	Diurno di sabato	-	9%	10%
D	Diurno festivo	-	10%	11%
E	Notturmo di sabato	14%	14%	15%
F	Notturmo festivo	-	-	17%

e. Reperibilità

Per l'Istituto della Reperibilità, si rinvia all'Art. 202 del CCNL.

A titolo di sintesi, di seguito si riporta soltanto l'Indennità di Reperibilità nelle varie articolazioni previste contrattualmente.

Tabella 13): Indennità di Reperibilità (Art. 202 del CCNL)

Livello	16 ore in Giorno Feriale	24 ore in Giorno di Riposo aggiuntivo	12 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale	24 ore in Giorno Festivo o Riposo Settimanale
Q°	€ 14,65	€ 21,97	€ 21,97	€ 52,18
1°	€ 12,65	€ 18,98	€ 18,98	€ 45,08
2°	€ 10,99	€ 16,48	€ 16,48	€ 39,14
3°	€ 9,66	€ 14,48	€ 14,48	€ 34,40
4°	€ 8,99	€ 13,48	€ 13,48	€ 32,02
5°	€ 8,32	€ 12,49	€ 12,49	€ 29,66
6°	€ 7,66	€ 11,49	€ 11,49	€ 27,28
7°	€ 7,19	€ 10,79	€ 10,79	€ 25,62
8°	€ 6,66	€ 9,99	€ 9,99	€ 23,72

D. TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Sono state contrattualmente previste diverse tipologie contrattuali (*Lavoro a tempo parziale, a tempo determinato, Telelavoro, Lavoro Intermittente, Contratto di Somministrazione, Apprendistato Professionalizzante, Lavoratori di Prima Assunzione, Contratti di lavoro espansivi e Difensivi e Solidarietà Contrattuale Difensiva*) in conformità alla normativa vigente.

Per le specifiche previsioni, si rinvia ai Titoli XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX e XXXIX del CCNL.

... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL previgente ...

E. IMPONIBILE PREVIDENZIALE

Le retribuzioni previste dal rinnovato CCNL sono o saranno normalmente integrate da ulteriori importi economici previsti dalla Contrattazione di Secondo Livello aziendale o, eccezionalmente, territoriale.

Considerato quanto precede, anche in considerazione delle attuali previsioni legali in materia di imponibile previdenziale, le Parti assumono le seguenti retribuzioni convenzionali (Tabella 14), ai fini dell'individuazione del minimale imponibile contrattuale nel rapporto a tempo pieno e in un mese integralmente lavorato per un Lavoratore di 7° o 8° livello.

Retribuzioni dovute superiori saranno, ovviamente, integralmente soggette a contribuzione.

Tabella 14): Minimale Imponibile Contrattuale

Periodo	Dal 1° marzo 2016	Dal 1° settembre 2016	Dal 1° marzo 2017	Dal 1° settembre 2017
Importo	€ 1.270,00	€ 1.280,00	€ 1.300,00	€ 1.320,00

F. ENTE BILATERALE FEDERALE (ENBIF)**i. Contribuzione (Art. 155 del CCNL)**

I contributi a copertura delle previste prestazioni sanitarie, assicurative e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali, dovranno essere corrisposti mensilmente, tramite F24 e con codice causale "ENBF", unitamente alla distinta con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Dipendenti assicurati, conformemente al modello e alle procedure scaricabili dal sito www.enbif.it. Si riportano i contributi dovuti all'ENBIF.

Tabella 15) Contributi ENBIF per Lavoratori con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, ivi compresi gli Apprendisti, a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.F.:	€ 29,50	€ 354,00
A. di cui per "Gestione Ordinaria": <i>Tale contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti.</i>		
• Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore (comprensivo del contributo annuo a favore dell'Associazione Datoriale sottoscrittrice pari ad € 36,00):	€ 10,50	€ 126,00
• Carico per il Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
B. di cui per "Gestione Speciale": <i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e Assicurative, secondo il Regolamento adottato dall'En.Bi.F.</i>		
• Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore:	€ 16,50	€ 198,00
• Carico per il Lavoratore:	€ 1,00	€ 12,00

... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL previgente ...

Tabella 16) Contributi ENBIF per Quadri con rapporto di lavoro superiore a 12 mesi, a tempo pieno o parziale di almeno 16 ore settimanali o 64 ore mensili o 532 ore annuali *

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'En.Bi.F.:	€ 54,67	€ 656,00
A. di cui per "Gestione Ordinaria":		
<i>Tale contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti.</i>		
• Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore (comprensivo del contributo annuo a favore dell'Associazione Datoriale sottoscrittrice pari ad € 36,00):	€ 10,50	€ 126,00
• Carico per il Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00
B. di cui per "Gestione Speciale":		
<i>Per le Prestazioni Sanitarie Integrative al S.S.N. (con diritto del lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitario) e Assicurative, secondo il Regolamento adottato dall'En.Bi.F.</i>		
• Carico per il Datore, per ciascun Lavoratore:	€ 41,67	€ 500,00
• Carico per il Lavoratore:	€ 1,00	€ 12,00

* In caso di lavoro a Tempo Parziale inferiore alle 16/64/532 ore settimanali/mensili/annuali, al Lavoratore dovrà essere corrisposto l'Elemento Perequativo Sostitutivo, proporzionato all'orario di lavoro svolto.

Tabella 17) Contributi ENBIF per Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi, ivi compresi i Quadri, sia a tempo pieno che a tempo parziale

Descrizione	Contributo mensile	Contributo annuo
Totale contributi mensili/annuali dovuti alla "Gestione Ordinaria":	€ 6,00	€ 72,00
<i>Tale contributo garantisce il funzionamento dell'Ente; la pratica realizzazione e funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali sull'Interpretazione autentica, sulla formazione e sulle Certificazioni. Inoltre, assicura l'efficienza e l'efficacia delle strutture Bilaterali Nazionali e garantisce i servizi previsti in modo conforme ai rispettivi Regolamenti.</i>		
• di cui a carico del Datore, per ciascun Lavoratore:	€ 4,50	€ 54,00
• di cui a carico del Lavoratore:	€ 1,50	€ 18,00

ii. Elemento Perequativo Sostitutivo per i Dipendenti con contratti di durata inferiore ai 12 mesi (Art. 156 del CCNL)

Per tutti i Lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, ai quali non competono le prestazioni della "Gestione Speciale" dell'En.Bi.F., sarà corrisposto un **Elemento Perequativo Sostitutivo pari ad € 38,00 (Euro trentotto/00) mensili per 12 mensilità**, che non sarà utile nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (tredicesima, ferie, permessi) e del T.F.R.



... Segue Sintesi delle principali differenze tra il CCNL Amministratori rinnovato e il CCNL previgente ...



G. RINVIO AL CCNL

Per tutto quanto nella presente non riportato, o riportato parzialmente, si rinvia al testo del CCNL pubblicato nel sito dell'Ente Bilaterale (www.enbif.it).

Si comunica che le Parti Contrattuali hanno confermato che sarà predisposta la stampa ufficiale del CCNL, degli Allegati e della Sintesi Contrattuale.

Inoltre, si conferma che la presente Commissione Bilaterale è a disposizione degli iscritti per i casi di attivazione dell'iter di Allineamento Retributivo.

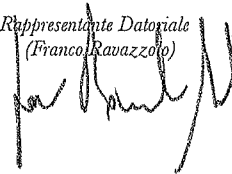
H. PUBBLICAZIONE DELLA PRESENTE SINTESI

La presente Sintesi sarà pubblicata nei siti istituzionali delle Parti sottoscrittrici e dell'Ente Bilaterale (www.enbif.it).

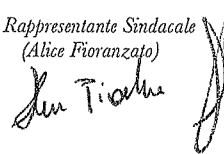
Roma, 10 marzo 2016

La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione

Rappresentante Datore
(Franco Ravazzo)



Rappresentante Sindacale
(Alice Fioranzato)



Il Presidente avv. Fulvio De Gregorio

