

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 29 settembre 2026

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 19/2026

RINNOVO CONTRATTUALE: LEGNO E ARREDAMENTO – AZIENDE INDUSTRIALI

Il contratto ha validità triennale, decorre dal **1° gennaio 2026** e scadrà il **31 dicembre 2028**, sia per la parte economica che per quella normativa.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno concordato il riconoscimento di un aumento della retribuzione, a partire dal **1° settembre 2026**, pari a **95,00 euro** lordi mensili per il livello **AS1** (parametro 134), con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali. Tale incremento **assorbe** tutti gli "anticipi su futuri incrementi contrattuali" comunque denominati, definiti a livello aziendale.

Gli importi mensili dell'aumento retributivo risultano i seguenti.

Livello	Parametro	Aumento dal 01/09/2026
AD3 (Quadri)	210,0	148,88
AD2	205,0	145,34
AD1	195,0	138,25
AC5	185,0	131,16
AC4	170,0	120,52
AC3	155,0	109,89
AC2	155,0	109,89
AC1	140,0	99,25
AS4	155,0	109,89
AS3	147,5	104,57
AS2	140,0	99,25
AS1	134,0	95,00
AE4	134,0	95,00
AE3	126,5	89,68
AE2	119,0	84,37
AE1	100,0	70,90

L'accordo dispone che, nei mesi di **gennaio 2027 e gennaio 2028**, dopo la pubblicazione del dato **IPCA** generale dell'anno precedente da parte dell'ISTAT, sarà effettuato un incontro delle Parti per la definizione degli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° gennaio, a copertura rispettivamente degli anni 2027 e 2028. Tale modalità sarà applicata per ogni livello salariale.

MINIMI RETRIBUTIVI

Il CCNL individua i minimi retributivi per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quale trattamento economico minimo (TEM).

Per effetto dei suddetti aumenti gli importi dei minimi (paga base, contingenza ed EDR) come indicati nell'ipotesi di accordo risultano i seguenti.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Livello	Minimi al 31/08/2026	Paga base	Contingenza	EDR	Minimi dal 01/09/2026
AD3 (Quadri)	3.078,52	2.685,16	531,91	10,33	3.227,40
AD2	3.020,46	2.623,56	531,91	10,33	3.165,80
AD1	2.898,82	2.496,99	529,75	10,33	3.037,07
AC5	2.778,20	2.371,09	527,94	10,33	2.909,36
AC4	2.597,38	2.182,35	525,22	10,33	2.717,90
AC3	2.416,40	1.993,55	522,41	10,33	2.526,29
AC2	2.416,40	1.993,55	522,41	10,33	2.526,29
AC1	2.234,14	1.804,61	518,45	10,33	2.333,39
AS4	2.416,40	1.993,55	522,41	10,33	2.526,29
AS3	2.326,52	1.899,74	521,02	10,33	2.431,09
AS2	2.234,14	1.804,61	518,45	10,33	2.333,39
AS1	2.162,04	1.728,95	517,76	10,33	2.257,04
AE4	2.162,04	1.728,95	517,76	10,33	2.257,04
AE3	2.071,80	1.634,62	516,53	10,33	2.161,48
AE2	1.980,99	1.540,24	514,79	10,33	2.065,36
AE1	1.753,18	1.301,59	512,16	10,33	1.824,08

ELEMENTO RETRIBUTIVO

A fronte degli incrementi di produttività e di flessibilità relativi alle innovazioni normative sviluppate nell'accordo in esame, verrà riconosciuto, con decorrenza dal mese di **gennaio 2027**, un importo mensile pari a **39,00 euro** lordi al **livello AS1** (parametro 134), con riparametrizzazione sugli altri livelli contrattuali.

Gli importi mensili, riproporzionati per i lavoratori part-time sulla base dell'orario effettivo, **calcolati redazionalmente**, risultano i seguenti.

Livello	Parametro	Importo dal 01/01/2027
AD3 (Quadri)	210,0	61,12
AD2	205,0	59,66
AD1	195,0	56,75
AC5	185,0	53,84
AC4	170,0	49,48
AC3	155,0	45,11
AC2	155,0	45,11
AC1	140,0	40,75
AS4	155,0	45,11
AS3	147,5	42,93
AS2	140,0	40,75
AS1	134,0	39,00
AE4	134,0	39,00
AE3	126,5	36,82
AE2	119,0	34,63
AE1	100,0	29,10

UNA TANTUM

A copertura del periodo **1° gennaio 2026 - 31 agosto 2026**, a favore dei lavoratori in forza alla data di erogazione, è prevista la corresponsione, con la retribuzione del mese di **dicembre 2026**, di una somma a titolo di una tantum pari a 100,00 euro lordi uguale per tutti i livelli contrattuali.

Si sottolinea che tale somma:

- per i lavoratori assunti in tale periodo, va **riparametrata** sulla base dei mesi effettivamente lavorati e retribuiti (per i lavoratori assunti fino al giorno 15 del mese la quota afferente al mese è dovuta al 100%, per i lavoratori assunti dal giorno 16 non è dovuta);

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

- è riproporzionata per i lavoratori **part-time**, sulla base dell'orario effettivo in essere risultante dal contratto individuale;
- è omnicomprensiva di tutti gli istituti diretti ed indiretti ed **esclusa** dalla base di calcolo del **TFR**.

SCATTI DI ANZIANITÀ

A partire dal **1° gennaio 2027** gli aumenti periodici di anzianità (massimo di 5 scatti biennali deindicizzati e in cifra fissa) matureranno secondo i seguenti nuovi valori.

Livello	Importo dal 1° gennaio 2027
AD3 (Quadri)	17,72
AD2	17,72
AD1	16,70
AC5	15,68
AC4	14,30
AC3	12,95
AC2	12,95
AC1	11,59
AS4	12,95
AS3	12,26
AS2	11,59
AS1	10,91
AE4	10,91
AE3	10,56
AE2	10,24
AE1	9,54

Gli aumenti periodici **maturati fino** alla data del **31 dicembre 2026** verranno **aggiornati** ai nuovi valori allo scadere del **6° biennio** di anzianità di servizio presso l'azienda; per i lavoratori che abbiano **già maturato** tale anzianità, gli aumenti periodici verranno **aggiornati** a decorrere **dal 1° gennaio 2027**.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità e non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla normale retribuzione.

In caso di **passaggio di categoria**, il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto di maturare gli ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per la nuova categoria.

Allo **scadere** del **6° biennio di anzianità** di servizio presso l'azienda, gli aumenti periodici maturati nelle precedenti categorie e congelati nei relativi importi verranno adeguati all'importo della categoria finale raggiunta. La **frazione di biennio** al momento del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Con decorrenza dal **1° gennaio 2028**, **decorsi 24 mesi** nel **livello AE1** (parametro 100), i **lavoratori** impiegati in **attività produttive** o comunque **connesse al ciclo produttivo** verranno inquadrati nel **livello successivo**. Per il personale **già in forza** alla data di sottoscrizione del presente accordo (**3 settembre 2026**), il **passaggio di livello** avrà luogo con decorrenza dal **1° gennaio 2028** per i **soliti lavoratori** che, al **31 dicembre 2027**, risultino **già inquadrati** nel **livello AE1** da **almeno 24 mesi**. Negli altri casi, il passaggio avrà luogo al raggiungimento della suddetta soglia.

Per i soli lavoratori impiegati in attività produttive o comunque connesse al ciclo produttivo che al **31 maggio 2027** risulteranno inquadrati nel **livello AE1** da **almeno 48 mesi**, il passaggio al **livello successivo** avverrà con decorrenza dal **1° giugno 2027**.

Per la determinazione dei **24 mesi** o dei **48 mesi** si considerano i **periodi di effettivo lavoro** svolti alle dirette dipendenze della società, **anche** derivanti da una **pluralità di rapporti**, purché **non intervallati** da periodi **superiori a 3 mesi**. Nel conteggio **non** vengono **compute** le **assenze** che **non** prevedono decorrenza della **retribuzione** (ad esempio aspettativa, sospensioni disciplinari, assenze ingiustificate, congedo straordinario).

Si è convenuto l'avvio di un'analisi in sede tecnica sul **sistema di classificazione**, in vigore dal 1° gennaio 2007, nei settori ai quali si applica il CCNL, realizzando una ricognizione che consideri i cambiamenti organizzativi e

SDC SERVIZI LAVORO SRL - Via Verdi, 113 - 35011 Campodarsego (PD) Tel. 049-9290611 Fax 049-9290686

C.F., P. IVA e Reg. Impr. PD n. 04600350286 - R.E.A. n. 403024 www.studio-sdc.it info@studio-sdc.it sdcservizilavoro@pec.it

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

tecnologici, impattanti sull'organizzazione del lavoro, che rendono obsoleti o incoerenti i principi che avevano guidato l'aggiornamento del sistema di inquadramento professionale avvenuto tra il 2004 e il 2006.

INDENNITÀ E LAVORI NOCIVI E PERICOLOSI

Ai lavoratori comandati a svolgere i seguenti lavori, limitatamente alle ore di effettivo svolgimento dei medesimi, spetta un'indennità speciale del **10%**, calcolata sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza), con facoltà alle aziende di assorbire fino a concorrenza quanto eventualmente già concesso allo stesso titolo:

- lavori eseguiti **su scale aeree o su ponti mobili**, nonché **posa** in opera degli **infissi** che si svolge ad un'**altezza non inferiore ai 4,50 metri** da terra o dal pavimento;
- **verniciatura** alla nitrocellulosa con sistema a spruzzo e verniciatura o lucidatura con sistema a spruzzo con poliesteri;
- produzione di **agglomerati con catrame**;
- trattazione, impregnatura, impermeabilizzazione, laccatura del **legno**, attraverso l'uso e il contatto diretto di **sostanze tossiche**.

L'indennità va riconosciuta anche con riferimento alle sole attività che, per loro propria natura, prevedono **alte temperature**, agli operai che lavorano in locali a temperatura **superiore ai 40 gradi** e, nei **3 mesi estivi**, a temperatura **superiore ai 50 gradi**.

Resta inteso che, qualora non sussistano più le condizioni per le quali l'indennità era stata introdotta, per effetto di sopravvenuto miglioramento degli impianti e/o tecnologie, o di modifiche del processo produttivo, o comunque, di rimozione dei fattori alla base del suo riconoscimento, la Direzione aziendale, previo esame congiunto con RSU e/o RLS, potrà valutare l'interruzione dell'erogazione.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Si conviene la modifica di alcune maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo, che nel dettaglio sono uguali per operai, intermedi ed impiegati e risultano le seguenti.

Eventuali trattamenti di miglior favore definiti in sede aziendale possono essere assorbiti fino a concorrenza.

Tipologia	Maggiorazioni %		
	Operai	Intermedi	Impiegati
Lavoro straordinario diurno (feriale)	30	30	30
Lavoro festivo anche a turni avvicendati compreso il ciclo continuo (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo delle stesse e nei giorni festivi)	50	50	50
Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati , compreso il ciclo continuo	35	35	35
Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati, compreso ciclo continuo	30	30	30
Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art. 18, parte comune, del CCNL)	50	50	60
Lavoro straordinario notturno	50	50	50
Lavoro straordinario festivo notturno	70	70	70

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Dal **1° gennaio 2027** la **contribuzione** a carico azienda al Fondo ALTEA viene elevata a **18,00 euro mensili** (per 12 mensilità).

I lavoratori possono iscrivere al Fondo anche il proprio nucleo familiare secondo le modalità e i termini previsti dal fondo stesso; in tal caso le aziende effettueranno le relative trattenute mensili sulla busta paga, previa adesione del modulo di adesione dei familiari interessati.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il **contributo** a carico **azienda** al Fondo ARCO è innalzato alle seguenti percentuali della retribuzione utile per il calcolo del TFR:

- **2,40%** a partire dal **1° gennaio 2027**;
- **2,60%** a partire dal **1° gennaio 2028**.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Rimane invariato il contributo a carico del lavoratore (1,30%).

L'obbligo contributivo è assunto dai datori di lavoro solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo pensione ARCO e finché permane l'iscrizione allo stesso. Pertanto, nessun contributo è dovuto dal datore nell'ipotesi in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale di riferimento.

QUOTA DI SERVIZI CONTRATTUALE

Le aziende comunicheranno, mediante affissione dal 3 ottobre 2026, ai lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, che i sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari a **35,00 euro** da trattenere sulla retribuzione del mese di **novembre 2026**.

I lavoratori che non intendano versare la suddetta quota devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 31 ottobre 2026.

La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, aspettativa, cassa integrazione guadagni, ecc..) nel periodo intercorrente tra la comunicazione delle aziende e il 31 ottobre 2026.

TRASFERITA

Si ricorda che al lavoratore in missione per esigenze di servizio spetta, oltre alla normale retribuzione mensile:

- il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- il rimborso delle spese per vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese, sulla base di relativa nota documentata, salvo accordo forfettario che intervenga tra l'azienda ed il dipendente. L'azienda, nel caso in cui non abbia già provveduto a farsi carico delle spese, anticiperà al lavoratore una somma congrua per il sostenimento delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, salvo conguaglio con le spese effettivamente sostenute e documentate, al rientro dalla trasferta;
- il rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera (non dovuta nel caso in cui l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore, mentre quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità spetterà per tutta la durata della missione stessa). Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%. L'indennità non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, è onnicomprensiva di tutti gli istituti di legge e di contratto e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

MALATTIA

L'**assenza** in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro va **comunicata** dal lavoratore alla Direzione dell'azienda entro l'inizio dell'orario di lavoro previsto, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento, secondo le disposizioni o prassi aziendali in uso che andranno rese note ai lavoratori.

Entro il giorno lavorativo successivo all'inizio della malattia, il lavoratore dovrà comunicare via telefax, e-mail o sms il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

Il lavoratore non in prova ha diritto alla **conservazione del posto**, in un periodo di **30 mesi consecutivi** (pari a **910 giorni di calendario**), per un massimo di **13 mesi**. Si conviene che il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a **395 giorni di calendario**.

Dalla data di sottoscrizione dell'accordo **3 settembre 2026**, ai lavoratori con **disabilità certificata** ex Legge n. 68/1999, Legge n. 104/1992 e D.Lgs. n. 62/2024, nonché ai lavoratori affetti dalle **patologie gravi** accertate che comportino **terapie salvavita** (tumoriali, leucemiche, da deficienza immunitaria conclamata e trapianti di organi primari), alla scadenza del suddetto periodo di comporta, verranno riconosciuti **ulteriori 45 giorni di calendario** di conservazione del posto, con il trattamento economico previsto per la malattia.

Fermo restando l'assoluto rispetto della normativa in materia di privacy, tale disposizione di trova applicazione a condizione che il lavoratore abbia certificato in anticipo, e comunque entro la scadenza del comporta ordinario, al datore di lavoro la natura della malattia in grado di giustificare l'estensione del periodo di conservazione del posto.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

In caso di patologie gravi accertate di cui sopra (tumoriali, leucemiche, da deficienza immunitaria conclamata, trapianti di organi primari), al lavoratore è riconosciuta una **aspettativa**, senza oneri né diretti né indiretti per l'azienda, per un periodo massimo di **365 giorni di calendario**. L'aspettativa andrà richiesta, per iscritto, dal lavoratore con almeno 3 mesi di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto.

L'accordo ha modificato il **trattamento economico** della malattia degli **intermedi**, prevedendo l'**equiparazione** a quello degli **operai**.

A riguardo, si ricorda che le aziende corrisponderanno ai lavoratori non in prova assenti per malattia:

- dal 1° al 3° giorno, il 50% della normale retribuzione per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso lavoratore appartiene;
- dal 4° al 180° giorno, un'integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della normale retribuzione.

Per i lavoratori che nel precedente anno solare siano stati assenti per un numero massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso lavoratore appartiene.

In aggiunta a quanto sopra, al lavoratore ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione per il periodo di malattia eccedente il 180° giorno compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

INFORTUNIO SUL LAVORO

Le **aziende con più di 15 dipendenti** adottano sistemi di segnalazione e gestione dei **quasi infortuni (near miss)**, in conformità agli obblighi di legge vigenti. Tali sistemi sono definiti dal datore di lavoro in coordinamento con il RSPP e previa consultazione degli RLS, valorizzando e integrando le prassi e le procedure aziendali eventualmente già esistenti.

Le Parti concordano la possibile attivazione, su richiesta del RSPP, del preposto alla sicurezza o del/ degli RLS, di break formativi della durata massima di 15 minuti.

MATERNITA E PATERNITÀ

Per i periodi di **congedo parentale** viene riconosciuto un **trattamento** di assistenza **aggiuntivo** a quello previsto dalla legge, fino ad un'integrazione a **carico** del **datore** di lavoro pari al **30%** della retribuzione, utilizzabile fino al **6° anno di vita** del bambino. Resta inteso che, in funzione del trattamento economico corrisposto dall'Istituto assicuratore, la sommatoria tra tale trattamento e il trattamento integrativo a carico azienda non potrà superare il 100% della retribuzione.

Durante il primo anno di vita del bambino, alla lavoratrice madre spettano i riposi giornalieri, da usufruire anche in forma frazionata. In occasione della **nascita** del **figlio**, e nei casi di adozione e/o affidamento, al padre sono riconosciuti **10 giorni di congedo di paternità** retribuito, a cui potranno essere aggiunti con le stesse modalità, ulteriori 2 giorni in casi di comprovate ed oggettive circostanze allegate all'evento.

PERMESSI

Il lavoratore ha diritto per **ciascun evento** a:

- **3 giorni** di permesso retribuito, in caso di **decesso** del **coniuge** o di un **parente** entro il **2° grado**;
- **1 giorno** di permesso retribuito, in caso di **decesso** di un **affine** di **1° grado** (suoceri, generi, nuore).

Al **lavoratore straniero**, proveniente da un Paese al di fuori del continente europeo, che dovesse recarsi nel suo Paese di origine per i casi suddetti, spettano, a seguito di esibizione di idonea documentazione di viaggio, **2 giorni aggiuntivi** di permesso retribuito.

Riguardo all'utilizzo dei **permessi** ex **Legge n. 104/1992** (che consentono ai lavoratori con disabilità grave o a chi assiste un familiare con disabilità grave di assentarsi dal lavoro retribuiti), al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere ai lavoratori interessati una **programmazione mensile** degli stessi.

Qualora insorgessero esigenze di utilizzo imprevedibili o urgenti, i lavoratori potranno variare la collocazione temporale degli stessi dandone comunicazione all'azienda e senza che tale variazione rilevi a livello disciplinare, come da previsioni di legge. Rimane confermata la possibilità di definire differenti modalità in sede aziendale.

Alla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione per **violenza di genere** viene riconosciuto, esaurito il congedo retribuito di 3 mesi, un **ulteriore periodo** di permesso retribuito della durata di **2 mesi**.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Inoltre, la lavoratrice ha diritto, ove possibile, alla **trasformazione** del rapporto di lavoro in **tempo parziale**, e viceversa, nonché all'agevolazione nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Restano salve le disposizioni più favorevoli, ove previste dalla contrattazione aziendale.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La disciplina del lavoro a tempo determinato presenta le seguenti caratteristiche.

APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un **atto scritto** (ad esempio la lettera di assunzione).

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 2 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. Al contratto può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Nell'ambito dei primi 12 mesi, il contratto può essere altresì prorogato e rinnovato liberamente.

È ammessa la stipula di **un contratto di lavoro a termine di durata superiore a 12 mesi** e non eccedente i 24 mesi, oppure è consentito procedere alla proroga o rinnovo non oltre il predetto limite, in presenza di almeno una delle seguenti **condizioni**:

- esecuzione di ordini o commesse di carattere temporaneo con termini specifici di consegna che determinino un'esigenza di aumento del personale, limitatamente al completamento degli stessi, anche mediante scorrimento interno, ivi compresi i casi di prolungamento dei termini di consegna inizialmente previsti per motivi derivanti dal cliente/committente o per cause esterne e/o di forza maggiore;
- partecipazione a fiere, esposizioni e missioni commerciali di durata determinata, per un periodo compreso tra 30 giorni precedenti e 30 giorni successivi all'evento;
- impiego nella fase di avvio di nuova attività produttiva o commerciale, progettazione, realizzazione e lancio di un nuovo prodotto o servizio;
- interventi di manutenzione straordinaria degli impianti richiedenti competenze specifiche non reperibili in azienda;
- lavoratori di età superiore a 55 anni;
- lavoratori in cassa integrazione o lavoratori inseriti nelle liste di disoccupazione.

Tali condizioni costituiscono elemento di riferimento **anche** per le agenzie di **somministrazione**.

In tali fattispecie, nonché in caso di assunzione per sostituzione di lavoratori assenti, **non** trovano altresì applicazione gli **intervalli temporali** in caso di riassunzione con contratto a tempo determinato dello stesso lavoratore. Oltre alle attività stagionali, **non** si applica il **limite** temporale di **24 mesi** alle attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato, previo accordo con le RSU o, in loro assenza, con le organizzazioni sindacali territoriali per la verifica delle citate condizioni.

Nel caso di assunzione a termine per la **sostituzione** di lavoratori in **congedo di maternità, paternità o parentale**, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo e potrà essere posticipata fino al compimento del 1° anno di età del bambino (art. 4 commi 2 e 2-bis del D.Lgs. n. 151/2001), per consentire un congruo periodo di affrancamento.

LIMITI QUANTITATIVI

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può eccedere complessivamente i seguenti limiti, calcolati rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente all'assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5:

- **30%** per il contratto a termine;
- **35%** in caso di somma del numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a termine.

Nelle aziende **fino a 5 dipendenti** resta ferma la possibilità di utilizzare **fino a 2 contratti**, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale possono essere modificate le suddette percentuali; sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali esistenti che prevedano una diversa disciplina dei limiti percentuali, fino alla loro scadenza.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

PERIODO DI PROVA

Viene fatto riferimento alle norme vigenti in materia. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti senza preavviso.

Il periodo di prova **non** potrà essere **reiterato** da parte della **stessa azienda** in caso di **nuova assunzione**, sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato per le **medesime funzioni**.

MALATTIA

Il **periodo di comportamento** ed il **trattamento economico** a carico dell'azienda in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a **un terzo** della **durata del contratto a termine** con un **minimo di 30 giorni** e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato (a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi). Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporta.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

DIRITTO DI PRECEDENZA

Al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo complessivo **superiore a 6 mesi**, viene riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

La **durata** massima dei contratti di somministrazione a tempo determinato è quella prevista all'art. 19, commi 2 e 2-bis del D.Lgs. n. 81/2015.

Il comma 2 fissa a **24 mesi** il limite massimo complessivo dei contratti a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (per mansioni di pari livello e categoria legale, tramite successione di contratti). Esclude le attività stagionali e fa salvo quanto disposto dai contratti collettivi. Superati i 24 mesi, il contratto si trasforma a **tempo indeterminato** dalla data del superamento.

Il comma 2-bis consente missioni anche non continuative presso lo stesso utilizzatore per mansioni di pari livello e categoria legale **36 mesi complessivi** (salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore). I periodi precedenti l'entrata in vigore (28 giugno 2026) non si calcolano.

Il **numero di lavoratori** assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il **30%** dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente all'assunzione (**35% complessivamente** per contratto di somministrazione a termine e **contratto a tempo determinato**), con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.