

C.C.N.L.	LIMITI PERCENTUALI DI ASSUNZIONE
<p>ACCONCIATURA ED ESTETICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nelle imprese fino a 5 dipendenti (*) è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine. • Nelle imprese da 6 a 10 dipendenti (*) è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine ogni 2 o frazione, con arrotondamento all'unità superiore. • Nelle imprese con più di 10 dipendenti (*) è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine nella percentuale del 25% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore. <p>(*) A tempo indeterminato e/o apprendisti.</p> <p>Dai suddetti limiti sono esclusi i lavoratori assunti a termine per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>I predetti limiti si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.</p> <p>Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.</p>
<p>ALIMENTARI – AZIENDE INDUSTRIALI</p>	<p>L'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato è consentita dal c.c.n.l. nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda; - operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti; - copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione di impresa; - sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative; - lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati; - attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria. <p>Il numero massimo di rapporti a tempo determinato che possono essere stipulati per le ipotesi di cui sopra è pari al 14% (elevabile da accordi aziendali) in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa al 31 dicembre dell'anno precedente e comunque possono stipularsi almeno 10 contratti a termine.</p> <p>L'eventuale frazione di unità è arrotondata all'unità superiore.</p> <p>Per "fase di avvio di nuove attività", durante la quale, ai sensi di legge, è possibile stipulare contratti a termine senza limitazioni quantitative, si intende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per l'avvio di una nuova unità produttiva: un periodo fino a 18 mesi; - per l'avvio di una nuova linea/modulo di produzione: un periodo fino a 12 mesi. <p>Tali periodi possono essere incrementati, con accordo aziendale, con riferimento ad aziende o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. n. 218/1978.</p>
<p>AUTORIMESSE E NOLEGGIO AUTOMEZZI</p>	<p>La percentuale massima di contratti a termine attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità.</p>
<p>AUTOSCUOLE</p>	<p>Le imprese non possono avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori a termine in numero superiore al 25% dell'organico in forza a tempo indeterminato.</p> <p>Può comunque essere concluso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 contratto a termine, nelle aziende fino a 4 dipendenti; - 2 contratti a termine, nelle aziende da 5 a 10 dipendenti. <p>Ai fini del calcolo della percentuale sono conteggiate le assunzioni a tempo determinato (sia full-time che part-time) ai sensi di tutte le ipotesi sopradette, escluse le ipotesi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto e di</p>

	<p>intensificazione di attività.</p> <p>La somma delle tipologie di contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato non può superare di norma il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato nelle imprese.</p>
CHIMICA – AZIENDE INDUSTRIALI	<p>Nell'ambito dell'autonomia contrattuale vengono individuati i seguenti casi di legittima apposizione del termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva; - operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti; - copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa. <p>L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/paternità può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.</p> <p>Nelle ipotesi sopra elencate il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 18% - in media annua - dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Se il rapporto percentuale dà un numero inferiore a 10, è fatta salva la possibilità di costituire sino a 10 contratti a termine (*).</p> <p>La percentuale prevista è aumentata al 30% - in media annua - per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal D.P.R. n. 218/1978.</p> <p>Ai fini dell'esclusione dalle limitazioni quantitative stabilite, secondo quanto disposto dall'art. 10, comma 7, lett. a), del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività s'intende un periodo di tempo fino a 24 mesi (36 mesi per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal D.P.R. n. 218/1978) decorrenti, a titolo esemplificativo, dall'inizio dell'attività produttiva o di servizio di una nuova impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.</p> <p>A livello aziendale possono essere concordati prolungamenti dei suddetti periodi, in relazione a specifiche caratteristiche produttive aziendali o di mercato.</p> <p>(*). L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale indicato è arrotondata all'unità intera superiore.</p>
COOPERATIVE SOCIALI	<p>Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti a termine nelle predette ipotesi non può superare il 30% del personale a tempo indeterminato, con esclusione dei casi di sostituzione per ferie, progetti di ricerca, assenze con diritto alla conservazione del posto e lavoratori svantaggiati. E' comunque consentita la stipulazione di almeno 3 contratti a termine.</p> <p>I limiti indicati possono essere superati previo accordo aziendale.</p>
EDILIZIA – AZIENDE ARTIGIANE	<p>Fatta eccezione per le ipotesi individuate dall'art. 10, commi 7 e 8, del D.Lgs. n. 368/2001, il numero di lavoratori da utilizzare con contratto a termine per le ulteriori causali non può superare, su una media annua (*), cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 30% dei rapporti a tempo indeterminato in atto nell'impresa (con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale).</p> <p>E' comunque consentito instaurare almeno 7 contratti a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, purché non eccedenti 1/3 del numero dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.</p> <p>Ferma restando la possibilità di stipulare contratti acausali nell'ipotesi del primo rapporto a termine di durata non superiore a 12 mesi, per le imprese senza dipendenti o fino a 3 dipendenti è consentito attivare comunque un rapporto a termine.</p> <p>(*). La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.</p>
EDILIZIA – AZIENDE COOPERATIVE	<p>Il numero di contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 25% dei rapporti a tempo indeterminato in atto nell'impresa mediamente nell'anno civile precedente all'assunzione (con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale).</p> <p>Un ulteriore 15% di assunzioni a termine potrà essere effettuato con riferimento ai</p>

	<p>lavoratori iscritti in Blen.it.</p> <p>E' comunque consentito instaurare almeno 7 contratti a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, purché non eccedenti 1/3 del numero dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa da calcolarsi alla fine dell'anno civile di competenza.</p> <p>Per le aziende fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a termine.</p>
EDILIZIA – AZIENDE INDUSTRIALI	<p>Il numero di contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 25% dei rapporti a tempo indeterminato in atto nell'impresa mediamente nell'anno civile precedente all'assunzione (con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale).</p> <p>Un ulteriore 15% di assunzioni a termine potrà essere effettuato con riferimento ai lavoratori iscritti in Blen.it.</p> <p>E' comunque consentito instaurare almeno 7 contratti a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, purché non eccedenti 1/3 del numero dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa da calcolarsi alla fine dell'anno civile di competenza.</p> <p>Per le aziende fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a termine.</p>
GRAFICA ED EDITORIA – AZIENDE INDUSTRIALI	<p>I contratti a termine trovano applicazione entro la misura del 20% medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente; a tal fine si computano i lavoratori part-time, i dirigenti e gli apprendisti.</p> <p>Per le aziende che occupano fino a 5 dipendenti è in ogni caso consentita la stipula di un contratto a termine.</p> <p>Sono, invece, esclusi da ogni limitazione quantitativa i contratti a tempo determinato conclusi per avvio nuove attività, secondo la previsione dell'art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2001. Per fase di avvio si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. Tale periodo può essere incrementato, previo accordo aziendale, con particolare riferimento ad aziende o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal D.P.R. n. 218/1978.</p>
IMPIANTI SPORTIVI E PALESTRE	<p>Le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto sono specificate nella lettera di assunzione.</p> <p>Le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore al 15% dell'organico in forza a tempo indeterminato in ogni unità produttiva, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione superiore o uguale allo 0,5%.</p> <p>In luogo della predetta percentuale, nelle unità produttive che abbiano meno di 30 dipendenti è previsto il limite quantitativo di 5 assunzioni.</p> <p>I limiti sopradetti possono essere superati nell'ambito del secondo livello di contrattazione.</p> <p>Inoltre nelle unità produttive con meno di 30 dipendenti i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di somministrazione non potranno, complessivamente, superare la parità con i lavoratori assunti a tempo indeterminato.</p> <p>Nell'ipotesi di successione di contratti a termine, la deroga assistita relativa al successivo contratto a termine dopo i primi 36 mesi, potrà avere un'ulteriore durata fino a 12 mesi.</p>
LEGNO E ARREDAMENTO – AZIENDE INDUSTRIALI	<p>Il numero massimo di lavoratori che può essere occupato complessivamente con contratto a termine e di somministrazione è pari al 25%, su base semestrale, dei lavoratori a tempo indeterminato dell'unità produttiva.</p> <p>La percentuale comprende sia i contratti causali che acasuali. Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.</p> <p>Nel caso in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, è comunque possibile utilizzare fino a 10 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.</p> <p>La percentuale può essere elevata con accordo aziendale con le Rsu e possono essere individuate altre fattispecie di esclusione dalla limitazione percentuale suddetta.</p> <p>Sono inoltre escluse dalla percentuale le assunzioni a termine e di somministrazione per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere; - allestimento di stands fieristici, show-room;

	<p>- attività connesse a corners ed esposizioni;</p> <p>- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato;</p> <p>- avvio di una nuova attività riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi (elevati a 18 mesi nelle aziende del Mezzogiorno);</p> <p>- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, con carattere sperimentale e mai prodotto o fornito in azienda. La durata della sperimentazione è di 12 mesi.</p>
METALMECCANICA – AZIENDE INDUSTRIALI	<p>Fino al 31 dicembre 2015 il limite legale del 20% di assumibilità (*) è da computarsi come media nell'anno (1° gennaio-31 dicembre). Questa modalità opera anche per il 2014. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi più favorevoli.</p> <p>Fino al 31 dicembre 2015 la contrattazione aziendale può superare il limite del 20%, in relazione all'esecuzione di un'opera, un servizio, una commessa o un appalto definiti o predeterminati nel tempo.</p> <p>(*) Calcolato sul numero degli assunti a tempo indeterminato (esclusi gli apprendisti) in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.</p>
PANIFICAZIONE – FEDERPANIFICATORI	<p>Il numero dei contratti a termine non deve superare i seguenti limiti, calcolato con riferimento ai dipendenti a tempo indeterminato iscritti nel LUL all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 unità in imprese da 1 a 10 occupati a tempo indeterminato; • 30 % in imprese da 11 a 25 occupato a tempo indeterminato; • 8 unità in imprese da 26 a 40 occupati a tempo indeterminato; • 20% in imprese da 41 a 60 occupati a tempo indeterminato; • 12 unità in imprese da 61 a 80 occupati a tempo indeterminato; • 15% in imprese con oltre 81 occupati a tempo indeterminato. <p>Le aziende a conduzione familiare che non abbiano dipendenti a tempo indeterminato possono comunque assumere sino a 3 dipendenti a termine.</p> <p>Fatte salve queste prime 3 assunzioni, nell'ipotesi di ulteriori assunzioni a termine per attività stagionali, i lavoratori stagionali con cui nella stagione precedente sia intercorso un contratto a termine alle stesse condizioni e che abbiano richiesto, entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto, la riassunzione a termine, hanno diritto di precedenza.</p>
SERVIZI DI PULIZIA – AZIENDE ARTIGIANE	<p>Nelle imprese fino a 5 dipendenti (*) è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine. Nelle imprese da 6 a 10 dipendenti (*) è consentita l'assunzione di 4 lavoratori a termine. Nelle imprese da 11 a 18 dipendenti (*) è consentita l'assunzione di 6 lavoratori a termine. Nelle imprese con più di 18 dipendenti (*) è consentita l'assunzione di 8 lavoratori a termine con arrotondamento all'unità superiore.</p> <p>Dai suddetti limiti sono esclusi i lavoratori assunti a termine per stagionalità e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.</p> <p>I predetti limiti si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.</p> <p>Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.</p> <p>(*) A tempo indeterminato.</p>
SERVIZI DI PULIZIA – AZIENDE INDUSTRIALI	<p>Il numero massimo di contratti a tempo determinato nonché di somministrazione che possono essere stipulati è pari, complessivamente, al 30%, in media annua, del totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un tetto massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale e del 12% per il contratto di somministrazione.</p> <p>Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.</p>

	<p>Nelle strutture che occupano fino a 20 dipendenti a tempo indeterminato possono essere stipulati un massimo di 10 contratti; in quelle fino a 10 dipendenti, un numero in ogni caso non superiore a quello dei dipendenti a tempo indeterminato.</p> <p>Le proporzioni di cui sopra sono da riferire al singolo appalto.</p> <p>Per fase di avvio di nuova attività, si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi. Non sono compresi nella norma gli assunti a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri.</p>
STUDI PROFESSIONALI	<p>In presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, i datori di lavoro che applicano integralmente il c.c.n.l. possono stipulare contratti a termine con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori, per una durata compresa tra 6 e 14 settimane di effettivo lavoro.</p> <p>Tale modalità di assunzione, alternativa ai tirocini formativi e di orientamento (stage) ed al lavoro accessorio, è finalizzata ad integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle ferie.</p> <p>I giovani in questione sono impiegati prioritariamente in settori corrispondenti al corso frequentato o, in mancanza, in settori dove possano acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori.</p> <p>Le modalità attuative della disciplina sopra riportata sono definite in sede di contrattazione di secondo livello.</p>
TERZIARIO - COMMERCIO	<p>Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a termine non può superare il 20% annuo dei lavoratori in forza nell'unità produttiva.</p> <p>E' comunque ammessa l'assunzione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 lavoratori, nelle aziende fino a 15 dipendenti (6 lavoratori, complessivamente tra contratto a termine e di somministrazione); - 6 lavoratori, nelle aziende fino da 16 e 30 dipendenti. <p>I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e di somministrazione non potranno complessivamente superare il 28% annuo dei lavoratori in forza nell'unità produttiva.</p> <p>Sono, invece, esclusi da ogni limitazione quantitativa i contratti a tempo determinato stipulati per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e quelli conclusi per avvio di nuove attività, secondo la previsione dell'art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2001. Per fase di avvio si intende il tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque fino a 12 mesi (elevabili a 24 dalla contrattazione integrativa).</p> <p>In occasione dell'instaurazione di contratti a termine e di somministrazione a tempo determinato le aziende sono tenute a darne comunicazione scritta all'Ente bilaterale territoriale.</p>
TESSILI – AZIENDE INDUSTRIALI	<p>L'assunzione a termine avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo e il c.c.n.l. elenca tassativamente i casi nei quali è vietata la stipulazione del contratto a termine nonché quelli esenti da limitazioni quantitative del c.c.n.l. circa l'utilizzazione dell'istituto in parola.</p> <p>Nell'ambito dell'autonomia contrattuale, vengono individuati i seguenti casi di legittima apposizione del termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva; - particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini; - sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni; - attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa. <p>Con riferimento alle ipotesi sopradette, il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a termine è pari al:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10% per le aziende fino a 70 dipendenti;

	<p>- 5% per le aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti a termine.</p> <p>Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra - elevabili con accordo aziendale - vengono arrotondate all'unità superiore.</p> <p>Sono, invece, esclusi da ogni limitazione quantitativa i contratti a tempo determinato conclusi per avvio nuove attività, secondo la previsione dell'art. 10, comma 7, D.Lgs. n. 368/2001. Per fase di avvio si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi riferito all'inizio di una unità produttiva o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.</p> <p>Tale periodo è esteso a 18 mesi per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal D.P.R. n. 218/1978.</p>
<p>TESSILI – MODA – AZIENDE ARTIGIANE</p>	<p>Salvo il caso di assunzione per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, è consentita l'instaurazione di rapporti a tempo determinato entro i seguenti limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 lavoratori, nelle imprese fino a 5 dipendenti, compresi i lavoratori a tempo indeterminato e gli apprendisti; - 1 lavoratore ogni 2 dipendenti in forza, nelle imprese con più di 5 dipendenti (come sopra calcolati). <p>Per "fase di avvio di nuove attività", durante la quale, ai sensi di legge, è possibile stipulare contratti a termine senza limitazioni quantitative, si intende, per un periodo fino a 18 mesi: l'avvio di una nuova attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche ed esigenze che saranno individuate dalla contrattazione regionale.</p>
<p>TURISMO – PUBBLICI ESERCIZI</p>	<p>Il numero di lavoratori impiegati in ciascuna unità produttiva con contratto a termine non può superare i seguenti limiti, i quali possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale (tali limiti non trovano applicazione alle aziende di stagione):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Massimo 4 in unità produttive con n. dipendenti a tempo indeterminato e cfl da 0 a 4; • Massimo 6 in unità da 5 a 9 dipendenti; • Massimo 7 in unità da 10 a 25 dipendenti; • Massimo 9 in unità da 26 a 35 dipendenti; • Massimo 12 in unità da 36 a 50 dipendenti; • Massimo il 20% in unità oltre 50 dipendenti. <p>La base di computo è costituita dagli assunti a tempo indeterminato e dagli apprendisti iscritti nel libro unico al momento dell'attivazione del contratto a termine (la frazione di unità si computa per intero).</p> <p>I limiti quantitativi non si applicano alle aziende di stagione ed ai contratti a termine stipulati per le ipotesi di nuove attività, sostituzione e affiancamento, stagionalità, intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno e cause di forza maggiore (artt. 80, 81, 82, 83 e 84 del c.c.n.l. 20 febbraio 2010).</p>

GRAFICO sintetico per stipula contratti a termine con rispetto della base di computo dei CCNL

