

*Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dal **c.c.n.l. 31 maggio 2011** (*) per i dipendenti delle imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, aderenti alla Fise-Confindustria, Legacoopservizi, Federlavoro-Confcooperative, AGCI SERVIZI, Unionservizi-Confapi*

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

ASSUNZIONE

Classificazione del personale

I lavoratori sono classificati in 8 livelli, secondo un sistema di inquadramento unico per operai, impiegati e quadri.

Gli operai sono inseriti nei livelli dal 1° al 6° (1 = operai manovali; 2 = operai comuni; 3 = operai qualificati; 4 = operai specializzati; 5 = operai provetti; 6 = operai con mansioni specialistiche). Gli impiegati nei livelli dal 2° al 7° (2 e 3 = impiegati esecutivi; 4 = impiegati d'ordine; 5 e 6 = impiegati di concetto; 7 = impiegati con funzioni direttive). I quadri nel livello Q.

Si riportano di seguito le declaratorie generali di livello, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali.

Livello Q

Quadri: lavoratori con mansioni direttive che posseggono, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria relativa al 7° livello, esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, e che sono preposti ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali ovvero svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

Livello 7

Impiegati: lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa (nell'ambito del processo di competenza) e che sono responsabili circa i risultati attesi e/o obiettivi da conseguire.

Livello 6

Impiegati: lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.

Operai: lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni e un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali abilitativi. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Livello 5

Impiegati: lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Operai: lavoratori che, pur lavorando manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Livello 4

Impiegati e operai: lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

Livello 3

Impiegati ed operai: lavoratori qualificati adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

Livello 2

Impiegati: lavoratori che svolgono semplici attività amministrative o tecniche non richiedenti particolare preparazione, per i primi 18 mesi di effettivo servizio.

Operai: lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di semplici conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione; lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.

Livello 1

Operai: lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni; lavoratori di prima assunzione nel settore con mansioni inquadrabili nel 2° livello, per i primi 9 mesi di svolgimento di effettivo servizio (dopo i quali accedono al 2° livello).

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale, è la seguente:

<i>Livelli</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Durata</i>
Q		6 mesi
7		4 mesi
6		3 mesi
5 e 4	impiegati	2 mesi
	operai	30 gg
3 e 2	impiegati	2 mesi
	operai	26 gg
1		26 gg

Nota alla tabella

- I giorni si intendono di effettivo lavoro.

Sono esclusi dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti ovvero in caso di passaggio diretto ed immediato da altra azienda.

Fermi restando i limiti massimi di durata indicati in tabella, per gli operai assunti con contratto part-time verticale, il periodo di prova non può in ogni caso superare i 3 mesi.

RETRIBUZIONE

Definizione

Ai fini contrattuali la retribuzione base è costituita dal minimo di retribuzione e dall'indennità di contingenza; la retribuzione globale mensile è costituita dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità (escluse le somme non aventi carattere retributivo, come ad es. i rimborsi spese).

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

I divisori per ottenere la quota oraria e giornaliera sono, rispettivamente, 173 e 26 (22 in caso di orario distribuito su 5 giorni).

Minimi tabellari

I valori riportati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Dal 1° aprile 2013

<i>Livelli</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>E.d.r. confederale</i>
Q	1.330,50	532,06	25,82	10,33
7	1.215,60	532,06	-	10,33
6	1.052,30	524,77	-	10,33
5	846,68	518,53	-	10,33
4	774,11	517,50	-	10,33
4, par. 125	755,98	517,50	-	10,33
3	713,64	515,42	-	10,33
2, par. 115	695,51	513,96	-	10,33
2	659,21	513,96	-	10,33
1	604,78	512,71	-	10,33

Note alle tabelle

- Indennità di funzione: spetta al personale con qualifica di quadro ed è utile a tutti gli effetti contrattuali.
- E.d.r. confederale: spetta ai sensi del [Protocollo 31 luglio 1992](#).
- Liv. 4, par. 125: si tratta degli operai addetti alle cabine e linee di verniciatura in forza al 1° giugno 2001.
- Liv. 2, par. 115: operai addetti ad attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario.
- Indennità di contingenza: con riferimento ai livv. 4 - par. 125 e 2 - par. 115, per i valori dell'indennità di contingenza, non riportati dal c.c.n.l., si presume debba farsi riferimento a quelli, rispettivamente, dei livv. 4 e 2.

Aumenti periodici di anzianità

Scatti biennali - Impiegati

Per ciascun biennio di servizio prestato presso la stessa impresa ogni impiegato ha diritto ad un aumento in misura pari al 6,25% del minimo di retribuzione in vigore al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza in vigore al 1° agosto 1983 (pari ad € 279,60).

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

Ogni impiegato può maturare un massimo di 8 aumenti, fino al limite del 50% del minimo di retribuzione del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza in vigore al 1° agosto 1983.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né viceversa.

In caso di passaggio di livello l'importo degli aumenti maturati viene mantenuto in cifra.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio è utile ai fini della maturazione del nuovo aumento.

Per gli impiegati in forza al 31 maggio 2011 l'E.d.a.r. - la cui erogazione cessa dal 1° giugno 2011 - viene mantenuto come elemento economico ad personam, che verrà assorbito al raggiungimento del primo scatto di anzianità successivo alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo (3 agosto 2011).

Anzianità forfettaria di settore - Operai

Per gli operai, in sostituzione degli scatti biennali, è prevista l'erogazione di un'anzianità forfettaria di settore stabilita in un'unica quota fissa nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>
6	51,06
5	41,08
4	39,66
3	36,53
2	34,39
1	32,67

Per effetto della cessazione, dal 1° giugno 2011, dell'erogazione dell'E.d.a.r., il valore dell'anzianità forfettaria di settore per gli operai viene così elevato:

<i>Livelli</i>	<i>Importi dal 1.6.2011</i>
6	82,99
5	66,77
4	63,15
4, par. 125	62,59
3	58,18
2, par. 115	55,50
2	54,39
1	51,02

Tali incrementi non vengono corrisposti per i primi 4 anni di anzianità nel settore, l'erogazione degli stessi è prevista a partire dal 5° anno di anzianità senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto. Dietro richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio maturata presso l'impresa.

Gli importi corrisposti al titolo indicato sono utili ai fini del computo dei seguenti istituti: lavoro straordinario, ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, malattia e infortunio, indennità di mancato preavviso, trattamento di fine rapporto.

Per gli operai in forza al 31 maggio 2011 che non percepiscono l'indennità forfettaria di settore, l'E.d.a.r. viene mantenuto come elemento economico "ad personam", che verrà assorbito al

raggiungimento dei quattro anni di anzianità di settore.

Elementi retributivi ultramensili Mensilità aggiuntive

Tredicesima

Va corrisposta entro il 20 dicembre, nella misura di una mensilità della retribuzione globale mensile, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

Quattordicesima

Va corrisposta entro il 15 luglio, nella misura di una mensilità della retribuzione globale mensile, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

Ai lavoratori che effettuano le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o

DURATA DELLA PRESTAZIONE Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

La durata dell'orario normale è di 40 ore settimanali, normalmente distribuite su 5 giorni consecutivi.

In relazione alle esigenze aziendali può essere concordata con le R.S.A. la distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni. In tal caso le prestazioni svolte nel sesto giorno sono compensate con la retribuzione globale oraria e una maggiorazione del 25% computata sul minimo di retribuzione e l'indennità di contingenza.

Ferma restando la maggiorazione del 25% della retribuzione base per la prestazione svolta nel sesto giorno, a far data dal 31 maggio 2011 può essere concordata, con accordi di secondo livello, la non applicazione della percentuale stessa qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale dell'orario contrattuale individuale concordato tra le parti, superiore alla prestazione minima prevista per il part-time; in caso di successiva riduzione dell'orario la maggiorazione verrà nuovamente applicata.

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due frazioni.

Il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo continuativo fatte salve le attività caratterizzate da 2 frazioni di lavoro giornaliero. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di 8 ore consecutive.

La durata media settimanale della prestazione lavorativa, comprensiva dello straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 12 mesi con accordi di secondo livello in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali.

Interruzione del lavoro

In caso di interruzione della prestazione normale per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattiene a disposizione, è corrisposto per la prima giornata di sospensione il 70% del minimo di retribuzione.

Addetti a mansioni discontinue ex ipotesi di accordo 3 dicembre 2003 : sono considerati discontinui i lavoratori a tempo pieno non aventi, nell'espletamento della mansione, carattere di continuità e specificatamente:

- i custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili;
- i custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici;
- il personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio;
- il personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi;
- il personale addetto al controllo degli impianti e delle aree.

L'orario di lavoro è di 45 ore settimanali: a partire dalla 46^a ora si applica la maggiorazione per lavoro straordinario.

L'orario di lavoro è tuttavia quello della generalità dei lavoratori (40 ore settimanali) nel caso in cui lo svolgimento di più mansioni discontinue annulli i tempi intermedi di sosta. Tale norma non si applica nel caso di lavoro occasionale o sporadico.

Riduzione annua

L'orario di lavoro viene ridotto di 40 ore annue, mediante la concessione, di norma, di corrispondenti giornate di riposo.

Lavoro straordinario

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro.

E' previsto un limite al lavoro straordinario di 150 ore annue pro-capite.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra di loro, né con quelle per lavoro notturno e festivo, né con la maggiorazione prevista per le prestazioni svolte nel 6° giorno) calcolate sulla quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

<i>Lavoro straordinario</i>	%
diurno	25
notturno	50
festivo	65
notturno festivo	75

Lavoro notturno

Agli effetti legali è considerato lavoro notturno quello effettivamente prestato tra le ore 22 e le ore 5, e lavoratore notturno colui che - con riferimento all'orario giornaliero - svolga in via non eccezionale e in regime di normale continuativa assegnazione almeno tre ore di lavoro nel periodo tra le ore 22 e le ore 5, e che - con riferimento all'orario complessivo annuale - svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore tra le ore 22 e le ore 5, per un minimo di 80 giorni lavorativi annui (da riproporzionare per i lavoratori in part-time verticale o misto).

Non si considera lavoro notturno agli effetti di legge - ma dà diritto alle maggiorazioni contrattuali previste per il lavoro notturno - quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- necessità di rimpiazzo per breve periodo di personale assente per malattia, infortunio, causa di forza maggiore, ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura;
- esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore; in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il suddetto limite viene calcolato come media nell'arco di un trimestre (salvo diversa regolamentazione a livello aziendale).

In caso di inidoneità al lavoro notturno dichiarata dal medico competente, e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore può essere anche spostato a mansioni di livello inferiore.

Agli effetti retributivi si considera notturno il lavoro eseguito dalle 22 alle 6.

Per le prestazioni di lavoro notturno sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabile con quelle per lavoro straordinario e festivo, né con la maggiorazione prevista per le prestazioni svolte nel 6° giorno) calcolate sulla quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

<i>Lavoro notturno</i>	%
compreso in turni avvicendati	20
non compreso in turni avvicendati	30

Nota alla tabella

- Maggiorazioni: le maggiorazioni di cui sopra sono utili ai fini dei vari istituti contrattuali (ferie, festività, mensilità aggiuntive, t.f.r., indennità di mancato preavviso, trattamento per malattia e infortunio) solo in caso di prestazione notturna continuativa.

Lavoro festivo

Per le prestazioni di lavoro festivo è stabilita la maggiorazione del 50% (non cumulabile con quelle per lavoro straordinario e notturno, né con la maggiorazione prevista per le prestazioni

svolte nel 6° giorno) calcolata sulla quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

Flessibilità

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato come media plurisettimanale nell'arco di 12 mesi, entro i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e minimi di 35 ore settimanali.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non saranno retribuite come lavoro supplementare o straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. I lavoratori interessati al regime di flessibilità percepiranno infatti la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Riposo settimanale

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, i due giorni di riposo devono comprendere la domenica, salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.

Al verificarsi di esigenze tecniche, produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.

La programmazione dei riposi è portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo.

In caso di prestazione domenicale con riposo compensativo in altro giorno, la domenica è considerata giorno lavorativo, mentre è considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo. Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno sei giorni prima - sempreché tale spostamento non comporti il superamento del limite di sei giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore ha diritto ad una indennità pari al 7% di una quota giornaliera della retribuzione (minimo e indennità di contingenza).

Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

Il lavoratore ha diritto ad avere ogni 7 giorni un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola coincidente con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero. Detto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

In tali casi, il trattamento economico per le giornate lavorative svolte sarà quello del lavoro straordinario festivo.

Festività

In aggiunta alle festività nazionali e infrasettimanali previste dalla legge è considerato festivo il giorno di Pasqua e quello della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove ha sede l'unità produttiva, nonché i giorni di riposo compensativo per lavoro domenicale.

In caso di coincidenza di una festività con la domenica ai lavoratori viene corrisposta, in aggiunta al normale trattamento economico, un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione globale mensile.

Ex festività

Per le prestazioni effettuate nelle festività abolite per effetto del combinato disposto della [L. n. 54/1977](#) e del [D.P.R. n. 792/1985](#), vengono riconosciuti permessi compensativi retribuiti.

Detti permessi devono essere usufruiti entro l'anno di maturazione e, se non fruiti, al lavoratore sarà corrisposta una quota giornaliera di retribuzione globale mensile per ogni ex festività lavorata.

In caso di coincidenza delle ex festività con la giornata di riposo settimanale e per la giornata del 4 novembre viene erogato il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.

Ferie

Per ogni anno di servizio spetta il seguente periodo di ferie, espresso in giorni lavorativi, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a tal fine considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni):

<i>Orario settimanale</i>	<i>Durata/giorni</i>
su 5 giorni	22

su 6 giorni	26
-------------	----

Per ogni anno solare, due settimane devono essere concesse nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre (escluso settore disinfezione, disinfestazione e derattizzazione).

Le 4 ex festività religiose e quelle nazionali e infrasettimanali, se cadenti nel periodo feriale, danno luogo al prolungamento dello stesso.

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Trasferimento

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 1 mese.

Oltre al rimborso delle spese di trasferimento (viaggio, trasporto per sé e per i familiari, effetti familiari), spetta un'indennità nelle seguenti misure:

- al lavoratore senza carico di famiglia, 1/3 della retribuzione globale mensile;
- al lavoratore con familiari a carico, 2/3 della retribuzione globale mensile oltre a 1/15 per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca.

Al lavoratore il quale, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, spetta il rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

ASSENZA

Malattia

Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi. Ai fini del raggiungimento di tale limite massimo si sommano le assenze nell'arco di 36 mesi.

I 36 mesi in parola possono essere raggiunti anche attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore; a tal fine il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino ad un massimo di tre anni.

Superato il periodo di conservazione del posto, è prevista la concessione, per una sola volta nell'arco di durata del rapporto con la stessa impresa, di un periodo massimo di 4 mesi di aspettativa (non retribuita e non utile per alcun istituto contrattuale).

Per i rapporti a tempo determinato il periodo di conservazione del posto è limitato alla durata del contratto.

Trattamento economico

Operai

Gli operai hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione globale netta:

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
dal 1° al 180° giorno	100
dal 181° al 270° giorno	50

Impiegati

Gli impiegati non in prova hanno diritto ad un trattamento economico interamente a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione base:

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
primi 5 mesi	100
7 mesi successivi	50

Nel caso di festività nazionali ed infrasettimanali o ex festività cadenti durante il periodo di assenza per malattia, l'impresa corrisponde la differenza tra il trattamento erogato dagli istituti previdenziali e l'intero compenso per festività.

Infortunio sul lavoro

Gli operai soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera retribuzione a partire dal giorno successivo a quello in cui si è verificato l'infortunio e fino alla guarigione clinica.

Gli impiegati non in prova hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, a un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza dell'intera retribuzione per 5 mesi e della metà di essa per 7 mesi.

Nel caso di festività nazionali ed infrasettimanali o ex festività cadenti durante il periodo di assenza per infortunio, l'impresa corrisponde la differenza tra il trattamento erogato dagli istituti previdenziali e l'intero compenso per festività.

Maternità

Per i primi 5 mesi di assenza spetta alle sole impiegate:

- un'integrazione dell'indennità di maternità anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, fino al raggiungimento della intera retribuzione, per i primi 4 mesi di assenza;
- il trattamento economico previsto dalla legge, per il mese successivo.

Nel caso di festività nazionali ed infrasettimanali o ex festività cadenti durante il periodo di assenza, l'impresa corrisponde la differenza tra il trattamento erogato dagli istituti previdenziali e l'intero compenso per festività.

Servizio militare

Il periodo di servizio militare è utile ai soli fini dell'indennità di anzianità.

Congedo matrimoniale

Il congedo matrimoniale ha la durata di 15 giorni lavorativi (15 giorni di calendario per i lavoratori assunti a partire dal 1° giugno 2001).

Per gli impiegati la relativa retribuzione è completamente a carico del datore di lavoro; per gli operai il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione dell'assegno per congedo matrimoniale erogato dall'INPS, fino al raggiungimento della normale retribuzione.

Diritto allo studio

Partecipazione a corsi

I lavoratori non in prova assunti a tempo indeterminato che frequentano corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute e abilitate al rilascio di titoli di studio legali, possono usufruire di permessi retribuiti, a carico del monte ore costituito presso ogni azienda in misura pari a 10 ore annue per dipendente, per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, purchè le ore di corso siano in rapporto di almeno 2:1 con quelle richieste come permesso.

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% della forza occupata.

Lavoratori studenti

I lavoratori iscritti a corsi regolari di studio in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute hanno diritto a permessi retribuiti, nella misura indicata, per il conseguimento dei seguenti titoli di studio:

- diploma di licenza elementare, 5 giorni;
- diploma di licenza media inferiore, 8 giorni;
- diploma di licenza media superiore, 10 giorni.

Hanno altresì diritto a 2 giorni di permesso retribuito per ogni esame universitario.

Permessi

Per giustificati motivi possono essere concessi brevi permessi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

In occasione della nascita di un figlio il lavoratore ha diritto a un giorno di permesso retribuito.

In caso di decesso di un genitore, del coniuge, di un figlio o di un fratello vengono concessi 3 giorni di permesso retribuito cui si aggiungono 2 giorni di permesso non retribuito se l'evento si è verificato fuori della provincia in cui è ubicata la sede di lavoro. Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione lavorativa, al lavoratore è concesso altresì di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera.

Per quanto riguarda i permessi per familiari di portatori di handicap, il testo contrattuale prevede specifiche modalità di utilizzo.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso

Formalità

Sia il licenziamento che le dimissioni debbono essere comunicati per iscritto.

Periodo

Operai

La durata del periodo di preavviso è di 15 giorni di calendario (7 giorni in caso di dimissioni).

Impiegati

<i>Anni di servizio</i>	<i>Mesi</i>		
	<i>Quadri e 7° livello</i>	<i>6° livello</i>	<i>altri livelli</i>
fino al 5°	2 e 1/2	1 e 1/2	1
dal 6° al 10°	3 e 1/2	2	1 e 1/2
oltre il 10°	4 e 1/2	2 e 1/2	2

In caso di dimissioni la durata del preavviso è ridotta a metà.

Per tutti i lavoratori il preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 i seguenti elementi della retribuzione considerata utile a norma della [L. 29 maggio 1982, n. 297](#): minimi di retribuzione, indennità di contingenza, scatti biennali (impiegati) e incremento automatico (operai), eventuali aumenti di merito e/o superminimi, tredicesima e quattordicesima mensilità, elementi derivanti da accordi integrativi, indennità aventi carattere non occasionale.