

Auszug aus dem **Nationalen Kollektivvertrag vom 31. Mai 2011** und Zusammenfassung des wirtschaftlichen und normativen Teils für die Beschäftigten der Reinigungsunternehmen und Mehrfachdienstleister, die ihrerseits den Verbänden Fise-Confindustria, Legacoopservizi, Ferderlavoro-Confcoopertive, AGCI SERVIZI, Unionservizi-Confapi angeschlossen sind

Allgemeine Regelung des Arbeitsverhältnisses

Anstellung

Einstufung des Personals

Die Beschäftigten werden nach einem einheitlichen Einstufungssystem für Arbeiter, Angestellte und Führungskräfte in 8 Lohn Ebenen eingeordnet.

Die Arbeiter werden in die Lohn Ebenen 1 bis 6 eingeordnet (1 = Handlanger, 2 = gewöhnlicher Arbeiter, 3 = qualifizierter Arbeiter, 4 = Facharbeiter, 5 = erfahrener Facharbeiter, 6 = Arbeiter mit fachlichen Sonderaufgaben). Die Angestellten werden in die Lohn Ebenen 2 bis 7 eingeordnet (2 und 3 = ausführende Angestellte, 4 = gewöhnliche Angestellte, 5 und 6 = höhere Angestellte, 7 = Angestellte mit Führungsaufgaben). Die Führungskräfte sind der Lohn Ebene Q zugeordnet.

Im Folgenden werden die allgemeinen Beschreibungen der Lohn Ebenen wiedergegeben, für die im Vertragstext Berufsprofile als ergänzende Beispiele angeführt werden.

Lohn Ebene Q

Führungskräfte: Mitarbeiter mit Führungsaufgaben, die neben den Eigenschaften, die zur Beschreibung der 7. Lohn Ebene gehören, langjährige Erfahrungen dank der Ausübung ihrer Funktionen besitzen und die Koordinierung von Diensten und grundlegend wichtigen Leitungsstellen innehaben, oder hoch spezialisierte und wichtige Tätigkeiten beim Entwurf und bei der Verwirklichung der Betriebsziele ausüben.

7. Lohn Ebene

Angestellte: Mitarbeiter die Führungsaufgaben wahrnehmen, für welche eine spezifische Vorbereitung und besondere berufliche Fähigkeiten erforderlich sind. Mitarbeiter dieser Lohn Ebene erledigen diese Aufgaben mit der gebotenen Selbständigkeit, nach eigenständigem Ermessen und (im Rahmen der vorgegebenen Zuständigkeiten) in Eigeninitiative. Sie sind für die erwarteten Ergebnisse und/oder angestrebten Ziele verantwortlich.

6. Lohn Ebene

Angestellte: Mitarbeiter die in komplizierten Bereichen höhere Funktionen ausüben, die eine hohe und konsolidierte Ausbildung, eine angemessene berufliche Fähigkeit, Führungsqualitäten und eine angemessene Erfahrung erfordern.

Arbeiter: Mitarbeiter die Aufgaben erledigen, für die es eine besondere Ausbildung, eine hohe Qualifikation und berufliche Zulassungskriterien

braucht. Solche Funktionen werden mit eigenen Entscheidungsspielräumen, selbständig und in Eigeninitiative im Rahmen der vorgegebenen allgemeinen Richtlinien ausgeübt.

5. Lohnebene

Angestellte: Mitarbeiter die höhere oder vorwiegend höhere Aufgaben erledigen, und zwar unter Ausführungsbedingungen, die Selbständigkeit im Rahmen der für den betreffenden Bereich geltenden Ausführungsabläufe, sowie eine theoretische Vorbereitung und eine technisch-praktische Spezialisierung erfordern.

Arbeiter: Mitarbeiter die zwar manuelle Arbeiten verrichten, diese aber auf selbständige Weise im Rahmen der erteilten Weisungen ausführen, und zwar mit zusätzlichen technischen Fähigkeiten, welche die Kenntnis der Technologie von Arbeitsvorgängen und der Funktionsweise der Apparate umfassen, und die Koordinierungs- und Kontrollfunktionen im Team oder in der Gruppe ausüben, wenn sie in verschiedenen Bereichen tätig sind.

4. Lohnebene

Angestellte und Arbeiter: Mitarbeiter die im Besitz einer speziellen Qualifikation sind und technische Arbeiten, die eine gewisse Komplexität aufweisen, erledigen, oder die Aufgaben in den Bereichen Verwaltung, Handel oder Technik wahrnehmen – Mitarbeiter denen Obliegenheiten und Aufgaben zugeteilt sind, zu deren Erledigung es spezifische technische Kenntnisse und/oder besondere wie auch immer erworbene technisch praktische Fähigkeiten braucht, und die auch die Tätigkeit anderer Mitarbeiter koordinieren und überwachen.

3. Lohnebene

Angestellte und Arbeiter: Qualifizierte Mitarbeiter denen Arbeiten mittleren Schwierigkeitsgrades zugeteilt sind (Verwaltung, Handel, technischer Bereich), zu deren Erledigung es normale Kenntnisse und entsprechende wie auch immer erworbene technisch-praktische Fähigkeiten braucht. Sie können auch Mitarbeiter derselben oder einer niedrigeren Lohnebene koordinieren.

2. Lohnebene

Angestellte: Mitarbeiter die einfache Verwaltungsaufgaben oder technische Arbeiten erledigen, wozu während der effektiven Tätigkeit in den ersten 18 Monaten keine besondere Ausbildung erforderlich ist.

Arbeiter: Mitarbeiter die nach einer kurzen praktischen Anlernzeit zur Verrichtung von Tätigkeiten eingeteilt werden, zu deren Ausführung einfache technische Kenntnisse auch im Umgang mit Maschinen und mechanischen Geräten, für die es keine Zulassung braucht, erforderlich sind; Mitarbeiter die eine allgemeine Berufsausbildung und Grundkenntnisse im Umgang mit chemischen Produkten haben.

1. Lohnebene

Arbeiter: Mitarbeiter die einfache manuelle Arbeiten verrichten und dabei auch Geräte benützen, wozu es keine Zulassung und zu deren Bedienung keine besonderen beruflichen Kenntnisse braucht, und eine minimale praktische Einführung genügt; Mitarbeiter die für Aufgabenbereiche der 2. Lohnebene neu eingestellt werden, 9 Monate effektiven Dienst in der 1. Lohnebene verrichten und dann (in die 2. Lohnebene) eingestuft werden.

Probezeit

Die maximale Probezeit hat im Verhältnis zur Einstufung folgende Dauer:

Lohnebene	Qualifikation	Dauer
Q		6 Monate
7		4 Monate
6		3 Monate
5 u. 4	Angestellte	2 Monate
	Arbeiter	30 Tage
3 u. 2	Angestellte	2 Monate
	Arbeiter	26 Tage
1		26 Tage

Anmerkung zur Tabelle

Mit den Tagen sind effektive Arbeitstage gemeint.

Von der Probezeit ausgenommen sind die Arbeiter, die diese bereits im Laufe der vorausgegangenen 12 Monate im selben Unternehmen und für dieselben Obliegenheiten absolviert haben, oder im Falle einer direkten und unmittelbaren Übernahme seitens eines anderen Betriebes.

Abgesehen von der in der Tabelle angegebenen maximalen Probezeit, darf diese für Arbeiter, die mit einem vertikalen Part Time Vertrag angestellt werden, auf keinen Fall die 3 Monate überschreiten.

Entlohnung

Definition

Vertragsgemäß setzt sich der Grundlohn aus dem Mindesttarif und der Inflationszulage zusammen. Der Monatslohn besteht aus der Summe von Grundlohn, jeder Form von übertariflichem Zusatzlohn oder „persönlicher“ Zulage, sowie von allen anderen kontinuierlichen Zuwendungen, wie auch immer sie benannt sind (ausgeschlossen sind lediglich Bezahlungen, die nicht den Charakter einer Entlohnung haben, wie z.B. die Spesenrückerstattung).

Monatliche Entlohnung Stunden- und Tageslohn

Die Dividenden zur Berechnung des Stundenlohnes und des Tageslohnes sind 173 und 26 (22 bei der Fünftageweche).

Mindestlöhne

Die in der Tabelle angegebenen Beträge sind monatliche Beträge.

Seit dem 1. April 2013

<i>Lohnebene</i>	<i>Minimum</i>	<i>Inflationszulage/ Kontingenzzul.</i>	<i>Funktions- zulage</i>	<i>Separater Lohnteil</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

Anmerkungen zur Tabelle

- Die Funktionszulage: sie steht den Führungskräften (Lohnebene Q) zu und ist in jeder Hinsicht vertraglich abgesichert.
- E.d.r. confederale: Separater Lohnteil, der laut [Protokoll vom 31. Juli 1992](#) von den Gewerkschaftsbünden vereinbart wurde.
- Liv. 4, par. 125: Dabei handelt es sich um das Kabinenpersonal und die Arbeiter in Lackierräumen, die am 1. Juni 2001 angestellt waren
- Liv. 2, par. 115: in Schulen und Krankenhäusern zu Hilfsdiensten eingeteilte Arbeiter.
- Inflationszulage oder Kontingenzzulage: bezogen auf die Lohn Ebenen 4 – par. 125 und 2 – par. 115, wenn bei der Inflationszulage keine Beträge angegeben sind, wird angenommen, dass sie den Beträgen der Lohn Ebenen 4 und 2 entsprechen.

Dienstalterszulagen

Zweijahresvorrückungen – Angestellte

Für jedes zweite Dienstjahr beim selben Betrieb haben alle Angestellten Anrecht auf eine Lohnaufbesserung in der Höhe von 6,25 % des Mindesttarifs, der am Tag wo die Zweijahresfrist erreicht wird, gilt. Dazu kommt die Inflationszulage, die seit 1. August 1983 (das sind 279,60 Euro) in Kraft ist.

Diese Lohnerhöhung gilt ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Tag folgt, wo die zwei Jahre erreicht wurden.

Jeder Angestellte kann ein Maximum von 8 Lohnerhöhungen dieser Art zuerkannt bekommen, und zwar bis zur Obergrenze von 50 % des

Mindesttarifs der betreffenden Lohnenebene samt Inflationszulage so wie sie seit 1. August 1983 festgelegt ist.

Die Lohnerhöhungen durch Dienstaltersvorrückungen können nicht mit vorherigen oder nachfolgenden anderen Lohnerhöhungen verrechnet werden und umgekehrt.

Im Falle des Übergangs auf eine andere Lohnenebene wird die erworbene Dienstalterszulage als Fixbetrag beibehalten.

Bruchteile eines Zweijahresabschnitts werden beim Übergang auf eine andere Lohnenebene dem Dienstalter nach der Neueinstufung angerechnet.

Für die Angestellten, die am 31. Mai 2011 bereits im Betrieb waren, wird der separate Lohnteil – der seit dem 1. Juni 2011 nicht mehr ausbezahlt wird – als „persönliche“ Zulage beibehalten, die bei Erreichen der ersten Dienstaltersvorrückung nach der Unterzeichnung des Abkommensentwurfs (am 3. August 2011) verrechnet wird.

Pauschales Branchendienstalter – Arbeiter

Für die Arbeiter ist anstelle der Dienstaltersvorrückungen im Zweijahrestakt eine pauschale Branchendienstalterszulage als einmaliger Betrag in folgendem Ausmaß vorgesehen.

<i>Lohnenebenen</i>	<i>monatlicher Betrag</i>
6	51,06
5	41,08
4	39,66
3	36,53
2	34,39
1	32,67

Wegen des Wegfallens des getrennten Lohnteiles seit 1. Juni 2011 wurde die pauschale Branchendienstalterszulage für Arbeiter folgendermaßen aufgestockt:

<i>Lohnenebenen</i>	<i>Beträge seit 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

Diese Zuschläge werden für die ersten 4 Dienstjahre in dieser Branche nicht ausbezahlt. Sie werden bei nicht unterbrochener Tätigkeit in derselben Branche erst ab dem 5. Dienstjahr ausbezahlt, ungeachtet von Übergängen infolge neuer Dienstaufträge. Auf Anfrage stellt der Betrieb dem Mitarbeiter eine Erklärung über das im Betrieb erreichte Dienstalter aus.

Die aus diesem Grund ausbezahlten Beträge zählen auch bei der Berechnung folgender Lohnposten: Überstunden, Urlaubsgeld, bezahlte Feiertage, der 13. Und 14. Monatslohn, Krankheit und Unfälle, nicht eingehaltene Kündigungsfrist, Abfertigung.

Arbeiter, die bereits am 31. Mai 2011 angestellt waren und nicht die pauschale Branchenzulage erhalten, behalten den getrennten Lohnteil (E.d.r.) als „persönliche“ Zulage bei, die bei Erreichen des vierjährigen Branchendienstalters mit entsprechender Verrechnung wegfällt.

Zusätzliche Bezüge **Zusätzliche Monatslöhne/-Gehälter**

Der dreizehnte Monatsbezug

Dieser wird innerhalb vom 20. Dezember im Ausmaß eines Monatslohnes oder -Gehaltes ausbezahlt. Der Betrag wird nach Zwölfteln berechnet, wenn das Arbeitsverhältnis seit weniger als einem Jahr besteht (Monate, an denen mehr als 15 Tage gearbeitet wurden, gelten als ganzes Monat).

Der vierzehnte Monatsbezug

Dieser wird innerhalb vom 15. Juli im Ausmaß eines Monatslohnes oder -Gehaltes ausbezahlt. Der Betrag wird nach Zwölfteln berechnet, wenn das Arbeitsverhältnis seit weniger als einem Jahr besteht (Monate, an denen mehr als 15 Tage gearbeitet wurden, gelten als ganzes Monat).

Dauer der Leistung **Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit**

Die normale Arbeitszeit

Die normale Arbeitszeit beträgt 40 Wochenstunden, die normaler Weise auf fünf Tage aufgeteilt ist.

Je nach den betrieblichen Erfordernissen kann mit den Einheitlichen Betrieblichen Gewerkschaftsvertretern (R.S.A.) die Aufteilung der Arbeitszeit auf 6 Tage vereinbart werden. In einem solchen Falle wird der 6. Tag mit dem Gesamtstundenlohn plus 25 % des Tariflohnes plus Inflationszulage entlohnt.

Abgesehen von den zusätzlichen 25 % des Grundlohnes für die Arbeit am 6. Tag, kann nach dem 31. Mai 2011 eine Vereinbarung auf der zweiten Verhandlungsebene getroffen werden, wonach die Zusatzzahlung für den 6. Tag wegfällt, wenn im Falle eines Teilzeitvertrages die zwischen den Vertragspartnern individuell vereinbarte Mindestarbeitszeit verlängert

wird. Im Falle einer späteren Reduzierung der Arbeitszeit, tritt die Zusatzzahlung neuerdings in Kraft.

Die tägliche Arbeitszeit darf nicht in mehr als zwei Abschnitte gegliedert werden.

Die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden muss ununterbrochen in Anspruch genommen werden können, abgesehen von den zwei Abschnitten der Arbeitszeit. Auf jeden Fall muss eine tägliche ununterbrochene Ruhezeit von 8 Stunden garantiert sein.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, wird unter Bezugnahme auf 6 Monate, die mit Vereinbarungen auf der 2. Verhandlungsebene im Zusammenhang mit den Schwankungen bei den anfallenden Arbeiten und aus technischen und branchengebundenen organisatorischen und produktionsbedingten Erfordernissen auf 12 Monate ausgedehnt werden können, berechnet.

Arbeitsunterbrechung

Im Falle der Unterbrechung der normalen Arbeitszeit werden den Arbeitern für die ausgefallenen Arbeitsstunden, für die sie nicht in Bereitschaft gehalten wurden, für den 1. Tag der Unterbrechung 70 % des Grundlohnes ausbezahlt.

Beschäftigte mit diskontinuierlichen Obliegenheiten im Sinne des Abkommens vom 3. Dezember 2003: Als diskontinuierlich beschäftigt gelten Vollzeitbeschäftigte, deren Aufgabenbereiche nicht kontinuierliche Charakterzüge aufweisen, im Besonderen:

- Wächter und Aufseher für die Tages- und Nachtzeit an Ein- und Ausfahrten;
- Wächter und Aufseher an den Eingängen von Messen, Museen und anderen Gebäuden;
- das Personal, das für Feuerwehrdienste zum Soforteingriff bereitgestellt ist;
- das Auf- und Abladepersonal im Innendienst;
- das für die Kontrolle der Anlagen und Betriebsflächen zuständige Personal.

Die Arbeitszeit beträgt 45 Stunden in der Woche: Ab der 46. Wochenstunde wird der Überstundenzuschlag bezahlt.

Die Arbeitszeit ist in den Fällen, wo durch mehrere diskontinuierliche Aufgabenbereiche die Leerzeiten ausgefüllt werden, gleich wie für alle anderen (40 Stunden-Woche). Die Regel gilt nicht bei Gelegenheitsarbeiten oder sporadischen Einsätzen.

Reduzierung der jährlichen Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird pro Jahr um 40 Arbeitsstunden reduziert, wobei in der Regel entsprechende Ruhetage gewährt werden.

Überstunden

Als Überstunden werden jene Arbeitsstunden gezählt, die über die normale Arbeitszeit hinausgehen. Die Überstundenleistung hat eine jährliche Begrenzung, die bei 150 Stunden pro Kopf liegt.

Für Überstundenleistungen sind folgende Zuschläge in Prozent vorgesehen (sie dürfen nicht summiert und auch nicht mit der Nacht- oder Feiertagsarbeit und ebenso wenig mit dem Zuschlag für die Arbeit am 6. Tag zusammengelegt werden), die auf den Stundenlohn, der sich aus dem Tariflohn und der Inflationszulage zusammensetzt, bezogen berechnet werden.

<i>Überstunden</i>	%
bei Tag	25
in der Nacht	50
an Feiertagen	65
bei Nachtarbeit an Feiertagen	75

Nachtarbeit

Laut Gesetz gilt als Nachtarbeit die Arbeitsleistung zwischen 22 Uhr abends und 5 Uhr morgens. Nachtarbeit verrichtet somit, wer – bezogen auf die tägliche Arbeitszeit – nicht nur ausnahmsweise sondern mit andauernder Anweisung mindestens 3 Stunden in der Zeit zwischen 22 Uhr und 5 Uhr morgens arbeitet und – auf die gesamte Arbeitszeit des Jahres bezogen – mindestens 80 Tage im Jahr 3 Stunden lang zwischen 22 Uhr und 5 Uhr morgens seine Arbeit verrichtet (was im jeweiligen Verhältnis auch für die Teilzeitbeschäftigten in vertikaler und gemischter Form gilt).

Folgende Arbeiten werden nicht als Nachtarbeit im gesetzlichen Sinn betrachtet – erzeugen aber ein Anrecht auf den Zuschlag für Nachtarbeit – und ergeben sich in folgenden Ausnahmefällen:

- bei Engpässen infolge plötzlicher Austritte aus dem Arbeitsverhältnis;
- bei dringendem kurzfristigen Ersatz von Personal, das wegen Krankheit, Unfall, höherer Gewalt, Urlaub oder wegen einer bezahlten oder unbezahlten Freistellung aus welchem Grund auch immer abwesend ist.
- bei der Ausführung von dringenden ausnahmsweise anfallenden Arbeiten, die von kurzer Dauer sind.

Die Arbeitszeit der Nachtarbeiter darf innerhalb eines Rahmens von 24 Stunden nicht 8 Stunden überschreiten; bei der Verteilung der Arbeitszeit über mehrere Wochen, wird diese Begrenzung auf den Trimesterdurchschnitt bezogen (außer im Betrieb wurde etwas anderes vereinbart).

Ist eine Person laut Attest des zuständigen Arztes ungeeignet, Nachtarbeit zu verrichten kann sie, falls auf derselben Lohnenebene keine andere Lösung möglich ist, einer niedrigeren Lohnenebene zugewiesen werden.

Lohntechnisch gilt die Arbeit zwischen 22 Uhr abends und 5 Uhr früh als Nacharbeit.

Für die Nacharbeit sind folgende Zuschläge in Prozenten vorgesehen (sie dürfen nicht mit Überstunden und Feiertagsarbeit kumuliert werden und ebenso wenig mit dem Zuschlag, der für die Arbeit am 6. Tag vorgesehen ist) die auf den Stundenlohn, der sich aus dem Tariflohn und der Inflationszulage zusammensetzt, bezogen und berechnet werden.

<i>Nacharbeit</i>	%
Schichtwechsel inbegriffen	20
Schichtwechsel nicht inbegriffen	30

Anmerkung zur Tabelle

Zuschläge: Die gerade beschriebenen Zuschläge wirken sich auf verschiedene andere Vertragsinhalte aus (Urlaub, Feiertage, zusätzliche Monatsbezüge, Abfertigung, nicht eingehaltene Kündigungsfrist, Krankheit und Unfall), allerdings nur im Falle einer kontinuierlich verrichteten Nacharbeit.

Feiertagsarbeit

Für die Feiertagsarbeit ist ein Zuschlag von 50 % vorgesehen (er darf nicht mit Überstunden und Nacharbeit kumuliert werden und ebenso wenig mit dem Zuschlag, der für die Arbeit am 6. Tag vorgesehen ist), der auf den Stundenlohn, der sich aus dem Tariflohn und der Inflationszulage zusammensetzt, bezogen und berechnet wird.

Flexibilität

Um die Schwankungen bei den anfallenden Arbeiten in den Griff zu bekommen, kann die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Laufe der 12 Monate eines Jahres über mehrere Wochen hin berechnet werden, und zwar im Rahmen von maximal 45 Wochenstunden, 10 Stunden pro Tag und einem Minimum von 35 Wochenstunden.

In diesen Fällen werden die Arbeitsleistungen, die über die normale Arbeitszeit hinausgehen, nicht als Zusatzleistungen oder Überstunden bezahlt, sondern innerhalb des Arbeitszeitplanes ausgeglichen. Die betroffenen Mitarbeiter bekommen daher immer die vertraglich vorgesehene normale Entlohnung, sowohl bei Überschreiten der normalen Arbeitszeit, als auch bei Unterschreiten derselben.

Wöchentlicher Ruhetag

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf 5 Tage verteilt ist, müssen die zwei Ruhetage den Sonntag umfassen, außer in den Fällen, wo in öffentlich

genutzten Einrichtungen oder in solchen, wo es eine durchgehende Arbeitszeit gibt, gearbeitet wird.

Treten technische, produktionsbedingte oder organisatorische Erfordernisse auf, muss der 2. Ruhetag abgesehen von der Sonntagsruhe im Laufe der Woche gewährt werden.

Die Planung der Ruhetage muss den betroffenen Personen mindestens 15 Tage vorher bekannt gegeben werden.

Bei der Sonntagsarbeit mit einem Ausgleichsruhetag an einem anderen Wochentag wird der Sonntag als Arbeitstag eingestuft, während der Ausgleichsruhetag in jeder Hinsicht als Feiertag betrachtet wird. Wird der Ausgleichsruhetag aus dienstlichen Gründen auf einen anderen Wochentag verschoben, der im vorbestimmten Dienstplan, der mindestens 6 Tage vorher festgelegt wurde, nicht enthalten ist – immer vorausgesetzt, dass dadurch die 6 Tage ununterbrochenen Dienstes nicht überschritten werden – hat der Mitarbeiter Anrecht auf eine Entschädigung in der Höhe von 7 % (Mindesttarif plus Inflationszulage).

Bei Mitarbeitern deren Arbeitszeit auf 5 Tage pro Woche verteilt ist, gilt der 2. Ruhetag als wöchentlicher Ruhetag.

Jede beschäftigte Person hat alle 7 Tage ein Anrecht auf mindestens 24 Stunden ununterbrochener Ruhe, die im Normalfall auf den Sonntag fällt und zu den 11 Stunden täglicher Ruhe hinzuzuzählen ist. Diese ununterbrochene Ruhezeit wird als Durchschnitt während einer Zeitspanne berechnet, die nicht mehr als 14 Tage umfasst.

In solchen Fällen werden geleistete Arbeitstage wirtschaftlich als Überstundenarbeit an Feiertagen eingestuft.

Feiertage

Zusätzlich zu den Nationalfeiertagen und den Feiertagen unter der Woche, die gesetzlich vorgesehen sind, werden der Ostersonntag und das Fest des Schutzpatrons des Gebietes, wo sich die Betriebsniederlassung befindet, sowie die für den Sonntag als Ausgleichsruhetage gewährten Tage als Feiertage betrachtet.

Fällt ein Feiertag auf den Sonntag, wird den beschäftigten Personen zusätzlich zur normalen Entlohnung eine weitere Tagesquote des vollen Monatslohnes ausbezahlt.

Abgeschaffte Feiertage

Für Arbeitsleistungen an den mit dem [Gesetz Nr. 54/1977](#) und dem [D.P.R. Nr. 792/1985](#) abgeschafften Feiertagen, werden zum Ausgleich bezahlte Freistellungen gewährt.

Diese Freistellungen müssen im Laufe des Jahres, wo sie angefallen sind, in Anspruch genommen werden und falls sie nicht in Anspruch genommen werden, muss der beschäftigten Person eine zusätzliche Tagesquote des vollen Monatslohnes für jeden abgeschafften Feiertag, an dem gearbeitet wurde, ausbezahlt werden.

Fällt der abgeschaffte Feiertag mit einem wöchentlichen Ruhetag zusammen, so wird mit diesem Tag wirtschaftlich genauso verfahren wie beim 4. November, für den dieselbe Regelung gilt wie für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen.

Urlaub

Für jedes Dienstjahr ist eine Urlaubszeit vorgesehen, die nach Arbeitstagen bemessen ist und in Zwölftel unterteilt wird, wenn die Dienstzeit weniger als 1 Jahr beträgt (in diesem Fall gilt ein Monat als volles Monat, wenn mehr als 15 Tage aufscheinen):

<i>Wochenstunden</i>	<i>Dauer/Tage</i>
5-Tage-Woche	22
6-Tage-Woche	26

In jedem Kalenderjahr müssen 2 Wochen Urlaub in der Zeit zwischen dem 1. Juni und dem 30. September gewährt werden (ausgeschlossen ist der Bereich Desinfektion, Insekten- und Rattenbekämpfung).

Wenn Tage von den 4 abgeschafften religiösen Feiertagen, Nationalfeiertage oder Feiertage unter der Woche auf die Urlaubszeit fallen, führt dies zur entsprechenden Verlängerung der Urlaubzeit.

Ort wo die Leistung erbracht wird Übersiedlung

Die Übersiedlung muss dem Mitarbeiter ein Monat vorher schriftlich angekündigt werden.

Neben der Spesenrückerstattung für die Übersiedlung (Fahrtspesen, Transport für sich und die Familie, Ausstattung für die Familie) werden noch folgende Zulagen ausbezahlt:

- Zu Gunsten des Mitarbeiters ohne Familie ein Drittel des vollen Monatslohnes;
- zu Gunsten des Mitarbeiters mit Familie zwei Drittel des vollen Monatslohnes plus ein Fünftel für jedes zu Lasten lebende Familienmitglied, das mit ihm übersiedelt.

Dem Mitarbeiter, der infolge der Übersiedlung eine Entschädigung für die vorzeitige Auflösung des Mietvertrages, der regulär registriert und dem Arbeitgeber vor der Ankündigung der Übersiedlung bekannt gegeben wurde, zahlen muss, hat ein Anrecht auf die Rückerstattung dieser Entschädigung bis zum Limit von maximal 4 Monatsmieten.

Krankenstand Erhaltung des Arbeitsplatzes

Bei Krankheit haben die Mitarbeiter das Recht auf Erhaltung des Arbeitsplatzes für die Zeitspanne von 12 Monaten. Zur Berechnung dieses maximalen Zeitlimits werden die Krankenzeiten von 36 Monaten summiert.

Die 36 Monate können auch im Laufe mehrerer aufeinander folgender Arbeitsverhältnisse in derselben Branche erreicht werden. Zu diesem Zweck ist der Arbeitgeber verpflichtet, am Ende des Arbeitsverhältnisses eine förmliche Erklärung abzugeben, aus der hervorgeht, wie viele Tage Krankenstand in den zurückliegenden Zeitabschnitten – bis zu maximal drei Jahren – entlohnt wurden.

Wenn das Zeitlimit der Arbeitsplatzerhaltung überschritten ist, kann ein einziges Mal im Laufe des Arbeitsverhältnisses im selben Betrieb eine Wartezeit von höchstens 4 Monaten (nicht bezahlte Zeit ohne anderweitige vertragliche Folgen) gewährt werden.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen gilt die Erhaltung des Arbeitsplatzes im Rahmen der Dauer des Arbeitsvertrages.

Wirtschaftliche Regelung

Arbeiter

Die Arbeiter haben neben dem vom Arbeitgeber vorgeschossenen Krankengeld pro Tag, das von der Fürsorgeanstalt NISF/INPS ausbezahlt wird, Anrecht auf eine Ergänzung seitens des Betriebes bis folgende Quoten des vollen monatlichen Nettolohnes erreicht sind:

<i>Dauer des Krankenstandes</i>	<i>%</i>
vom 1. bis zum 180. Tag	100
vom 181. bis zum 270. Tag	50

Angestellte:

Die nicht in der Probezeit stehenden Angestellten haben ein Anrecht auf Gehaltsweiterzahlung seitens des Betriebes bis folgende Quoten des Grundgehaltes erreicht sind:

<i>Dauer des Krankenstandes</i>	<i>%</i>
Die ersten 5 Monate	100
7 weitere Monate	50

Fallen Nationalfeiertage, Feiertage unter der Woche oder abgeschaffte Feiertage auf die Krankenzeit, bezahlt der Betrieb die Differenz zwischen

dem Krankengeld, das von der Sozialfürsorge bezahlt wird, und der vollen Feiertagsentlohnung.

Unfälle am Arbeitsplatz

Die pflichtversicherten Arbeiter haben neben dem Unfallgeld zu Lasten des Versicherungsinstituts INAIL Anrecht auf eine Ergänzung seitens des Betriebes bis der volle Lohn ab dem Tag, der dem Unfalltag unmittelbar folgt, bis zum Tag der klinischen Genesung erreicht ist.

Angestellte, die sich nicht in der Probezeit befinden, haben neben dem Unfallgeld des INAIL Anrecht auf eine Ergänzung seitens des Betriebes bis das volle Gehalt für die ersten 5 Monate gewährleistet ist, und auf die Hälfte davon für weitere 7 Monate.

Fallen Nationalfeiertage, Feiertage unter der Woche oder abgeschaffte Feiertage auf die Abwesenheit wegen eines Unfalles, bezahlt der Betrieb die Differenz zwischen dem Unfallgeld, das von der Sozialversicherung bezahlt wird, und der vollen Feiertagsentlohnung.

Mutterschaft

Für die ersten 5 Monate Mutterschaftsurlaub steht nur den Angestellten folgendes zu:

- Eine Geldleistung des Betriebes zusätzlich zum Mutterschaftsgeld der Sozialversicherungsanstalt NISF/INPS bis für die ersten 4 Monate des Mutterschaftsurlaubes das volle Monatsgehalt gewährleistet ist;
- Die vom Gesetz vorgesehene Leistung für den nachfolgenden Monat.

Fallen Nationalfeiertage, Feiertage unter der Woche oder abgeschaffte Feiertage auf die Zeit des Mutterschaftsurlaubes, bezahlt der Betrieb die Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld, das von der Sozialversicherung bezahlt wird, und der vollen Feiertagsentlohnung.

Militärdienst

Der Militärdienst zählt nur für die Abfertigung.

Hochzeitsurlaub

Der Hochzeitsurlaub beträgt 15 Arbeitstage (15 Kalendertage für Beschäftigte, die nach dem 1. Juni 2001 angestellt wurden).

Bei den Angestellten geht die volle Gehaltsweiterzahlung zu Lasten des Betriebes. Bei den Arbeitern muss der Arbeitgeber eine zusätzliche Geldleistung übernehmen, um die Heiratszulage des NISF/INPS bis zum Erreichen des normalen Lohnes zu ergänzen.

Recht auf Bildung

Teilnahme an Lehrgängen

Wenn beschäftigte Personen, die sich nicht in der Probezeit befinden und unbefristet angestellt sind, eine reguläre Schule besuchen, eine Grundschule, Oberschule oder Berufsschule, die als öffentliche Schule betrieben wird, mit einer solchen gleichgestellt, oder gesetzlich befugt ist, legale Studientitel zu verleihen, so können diese Personen einen bezahlten Bildungsurlaub in Anspruch nehmen. Diese Leistung erfolgt im Rahmen der Stundenpools, den es in jedem Betrieb gibt. Dabei werden 10 Stunden pro Mitarbeiter für den Stundenpool bereitgestellt. Dem einzelnen Nutznießer stehen maximal 150 Stunden für 3 Jahre zur Verfügung, die er auch in einem einzigen Jahr in Anspruch nehmen kann, vorausgesetzt, dass das Verhältnis zwischen Schulstunden und Stunden des Bildungsurlaubs mindestens 2:1 ist.

Die gleichzeitige Abwesenheit aus Studiengründen darf nicht mehr als 2 % der Belegschaft betreffen.

Werkstudenten

Die beschäftigten Personen, die regulär staatliche Schulen, mit diesen gleichgestellte, oder gesetzlich anerkannte Schulen besuchen, haben im hier beschriebenen Rahmen Anrecht auf bezahlte Freistellungen zur Erlangung folgender Studienabschlüsse:

- Abschluss der Grundschule, 5 Tage;
- Abschluss der Mittelschule, 8 Tage;
- Abschluss der Oberschule, 10 Tage.

Für jeden Prüfungstag an der Universität steht ihnen eine 2-tägige Freistellung zu.

Freistellungen

Aus triftigen Gründen können kurze Freistellungen gewährt werden mit der Möglichkeit, diese nicht zu entlohnen.

Bei der Geburt eines Kindes hat der Mitarbeiter Anrecht auf einen bezahlten freien Tag.

Beim Todesfall eines Elternteils, des Gatten/der Gattin, eines Kindes, einer Schwester oder eines Bruders werden drei Tage bezahlte Freistellung gewährt, wobei noch 2 Tage unbezahlte Freistellung dazukommen, wenn sich der Todesfall außerhalb der Provinz, in der sich die Arbeitsstätte befindet, ereignet. Ereignet sich der Todesfall während der Arbeitszeit, kann sich die betreffende beschäftigte Person sofort vom Arbeitsplatz entfernen, wobei der angebrochene Tag als voller Arbeitstag entlohnt wird.

Über die Freistellung von Familienangehörigen von Menschen mit Behinderung sieht der Vertragstext eine eigene Regelung vor.

Erlöschen des Arbeitsverhältnisses
Kündigungsfrist
Formalitäten

Die Kündigung muss sowohl vom Betrieb als auch vom Mitarbeiter schriftlich mitgeteilt werden.

Fristen

Arbeiter:

Die Kündigungsfrist beträgt 15 Kalendertage (7 Tage wenn der Mitarbeiter selbst kündigt).

Angestellte:

<i>Dienstjahre</i>	<i>Monate</i>		
	<i>Führungskräfte und 7. Lohnebene</i>	<i>6. Lohnebene</i>	<i>Andere Lohnebenen</i>
bis zu 5 Jahren	zweieinhalb	eineinhalb	ein
zwischen 6 und 10 Jahre	dreieinhalb	zwei	eineinhalb
über 10 Jahre	viereinhalb	zweieinhalb	zwei

Kündigt ein Angestellter selbst, wird die Kündigungsfrist um die Hälfte verkürzt. Für alle Mitarbeiter beginnt die Kündigungsfrist entweder in der Mitte oder ab dem Ende des Monats.

Abfertigung

Der Betrag der jährlichen Rücklage wird errechnet, indem folgende Lohnteile ([Gesetz Nr. 297 vom 29. Mai 1982](#)) durch 13,5 dividiert werden: Mindesttarif, Inflationszulage, zweijährige Dienstalterzuschläge (Angestellte), automatischer Branchendienstalterszuschlag (Arbeiter), eventuelle übertarifliche Zuwendungen oder Superminima, 13. und 14. Monatsentlohnung, Beträge die aus Zusatzvereinbarungen stammen, Zulagen die nicht nur gelegentlichen Charakter haben.