



SINTESI CCNL STUDI PROFESSIONALI UNIMPRESA – UNIAP - CONF.A.I.L.

APRILE 2021

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	01Aprile 2021	01 Aprile 2021	31 Marzo 2024
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIMPRESA; UNIAP; CONF.A.I.L.; CONF.A.I.L. – F.I.A.L.C.	
Campo di applicazione	Il c.c.n.l. si applica ai rapporti di lavoro dipendente nell'ambito delle attività professionali, anche in forma di studio associato e/o nelle forme societarie consentite dalla legge, nonché i rapporti di lavoro tra gli altri datori di lavoro che svolgono delle altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, e il relativo personale dipendente.		
DATI RETRIBUTIVI			

Livelli	Minimo tabellare in vigore dal 1/04/2021	Minimo tabellare in vigore dal 01/04/2022	Minimo tabellare in vigore dal 01/04/2023	Minimo tabellare in vigore dal 31/03/2024
Quadri	2.124,78	2.156,23	2.187,68	2.219,13
1°	1.889,64	1.917,61	1.945,58	1.973,55
2°	1.656,40	1.680,91	1.705,42	1.729,93
3° S	1.542,27	1.565,09	1.587,91	1.610,73
3°	1.529,00	1.551,63	1.574,26	1.596,89
4° S	1.485,17	1.507,15	1.529,13	1.551,11
4°	1.434,87	1.456,10	1.477,33	1.498,56
5°	1.341,01	1.360,86	1.380,71	1.400,56

DATI RETRIBUTIVI																			
Scatti di anzianità	<p>Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso studio professionale, il lavoratore avrà diritto, a 8 (otto) scatti triennali. La data di riferimento per la maturazione degli scatti è fissata al momento dell'assunzione.</p> <p>Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Importi in €</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Quadri</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>1°</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>3° Super</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>3°</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>4° Super</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>4°</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>5°</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	Livelli	Importi in €	Quadri	30	1°	26	2°	23	3° Super	22	3°	22	4° Super	20	4°	20	5°	20
Livelli	Importi in €																		
Quadri	30																		
1°	26																		
2°	23																		
3° Super	22																		
3°	22																		
4° Super	20																		
4°	20																		
5°	20																		
Formazione di anzianità (nuovo)	<p>Gli importi relativi agli scatti di anzianità come sopra riportati, non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.</p> <p>Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.</p>																		

	<p>Curriculum di anzianità Le Parti in via sperimentale, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un “curriculum di anzianità” che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione. Le Parti in via sperimentale e per tutta la durata del presente contratto nazionale, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nel presente contratto nazionale che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un “curriculum di anzianità” che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione. Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una “lettera di presentazione” tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito. Il CCNL prevede 8 scatti triennali. Pertanto il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad effettuare tre percorsi formativi (uno l'anno).</p> <p>Crediti Formativi Per ogni anno che il lavoratore effettua la formazione, matura 1 credito formativo denominato “credito formativo di anzianità” per brevità – CFA – validato dall'Ente Bilaterale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione. I lavoratori sono liberi di scegliere se maturare crediti formativi e per quante volte.</p> <p>Modalità della formazione La Formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità E-learning al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come ad esempio whatsapp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.</p> <p>Contenuti formativi I contenuti formativi, dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso.</p> <p>La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, ed altro ancora. In fase di avvio del presente progetto, saranno le Parti a livello nazionale che adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro simile. Successivamente e comunque entro 6 mesi dalla data di avvio sperimentale, le RSU/RSA e le associazioni territoriali, saranno coinvolte nel controllo e nella gestione del progetto.</p>
Mensilità aggiuntive	<p>Tredicesima mensilità In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura lavorativa. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 20 per cento (venti per cento) della retribuzione..</p> <p>Quattordicesima mensilità In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori una quattordicesima mensilità di importo pari a una mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 30 giugno. Il pagamento della quattordicesima mensilità avverrà comunque anche nel rispetto dei tempi tecnici necessari per l'elaborazione del libro unico del lavoro. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo. Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima, di importo almeno pari a quello del premio ferie di cui sopra; ove la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo della quattordicesima mensilità di cui sopra, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito. Non sono assorbibili nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.</p>
Premio di produttività	<p>Sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.</p>
Festività e permessi retribuiti	<p>Festività Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Festività nazionali: <ol style="list-style-type: none"> 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione; 2) 1° maggio - Festa dei lavoratori; 3) 2 giugno - Festa della Repubblica; - Festività infrasettimanali: <ol style="list-style-type: none"> 1) il 1° giorno dell'anno; 2) il 6 gennaio - l'Epifania; 3) il giorno del Lunedì di Pasqua; 4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;

	<p>5) il 1° novembre - Ognissanti; 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione; 7) il 25 dicembre - Natale; 8) il 26 dicembre - S. Stefano; 9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.</p> <p>Permessi Retribuiti Fatta salva la normativa di permessi retribuiti, sono concessi a tutti i dipendenti del settore permessi e/o congedi familiari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sotto indicate: a) giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso; b) giorni 3 (tre) lavorativi per natalità e lutti familiari fino al terzo grado di parentela. In tali casi il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dall'evento. Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione. Durante tali periodi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.</p>
Altre Indennità.	<p>prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a 3 (tre) anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% (trenta per cento) della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli 8 (otto) anni di età del bambino, ma avrà inizio a partire dal nono mese dopo il parto; in alternativa, 2 (due) ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 (tre) anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore le ore saranno ridotte a una; dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.</p>
Normale retribuzione	<p>La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario e/o supplementare, delle gratificazioni straordinarie o "una tantum", e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo di legge.</p> <p>a) Paga base tabellare conglobata. b) Eventuali scatti di anzianità. c) Eventuali assegni "ad personam". d) Eventuali superminimi.</p> <p>La retribuzione globale annua viene erogata in 14 (quattordici) mensilità. La quota giornaliera della retribuzione ed il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26. (ventisei) La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 170 (centosettanta). Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazione di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese o assenza non retribuita), si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (ventiseiesimi) corrispondente alle presenze effettive. Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni.</p>
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	
Categorie e qualifiche	<p>Classificazione articolata su cinque aree - area economica/amministrativa, area giuridica, area tecnica, area medico-sanitaria ed odontoiatrica, altre attività professionali intellettuali - e su otto livelli classificatori e retributivi, ivi compresa la categoria "quadri", per ciascuno dei quali si fornisce sia una declaratoria, che tipizza con precisione la tipologia di mansioni svolte dal lavoratore in rapporto al suo livello formativo, sia un elenco, non tassativo né esaustivo, di esemplificazioni dei profili professionali rientranti in quel livello.</p>
Periodo di prova	<p>La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova il fisso mensile del lavoratore non potrà essere inferiore a quello contrattuale stabilito per la categoria attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.</p>

ORARIO DI LAVORO	
Regimi di orario	<p>La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali. Per orario di lavoro s'intende quanto disposto dall'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.</p> <p>Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio e non abbia necessità di recarsi prima presso la sede lavorativa, l'orario di lavoro decorrerà dal momento in cui raggiungerà tale luogo.</p> <p>In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede. Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro. L'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del sabato.</p> <p>In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dei professionisti aderenti al presente contratto, i regimi dell'orario di lavoro potranno assumere, con diverse riduzioni dell'orario annuo, specifiche articolazioni.</p> <p>Orario settimanale su 5 (cinque) giorni: Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì.</p> <p>In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 (quaranta) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di giornata intera o mezza giornata, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro. Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite.</p> <p>Orario di lavoro su 6 (sei) giorni: Tale forma di articolazione si realizza attraverso la durata dell'orario settimanale pari a 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13 (tredici) del sabato.</p> <p>In questo caso la riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 66 (sessantasei) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di giornata intera o mezza giornata, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.</p> <p>Con le stesse modalità di cui sopra saranno usufruite le 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, ovvero potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 31 luglio dell'anno successivo.</p>
Ferie	<p>il personale ha diritto ad un periodo di ferie annue nella misura di 26 (ventisei) giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato, anche se l'orario è distribuito su 6 (sei) giorni. In caso di regime di "settimana corta", dal lunedì al venerdì, il periodo di ferie annuali è pari a 22 (ventidue) giorni lavorativi.</p> <p>Determinazione periodo di ferie</p> <p>E' facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da maggio a ottobre, in funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori, e secondo i principi del D.Lgs. n. 66/2003 in materia.</p> <p>Le ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica o quello festivo.</p>

MALATTIA	
Infortunio sul lavoro	<p>Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).</p> <p>A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.</p> <p>La normativa si applica anche nei confronti dei lavoratori apprendisti.</p> <p>L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge. Il presente articolo si applica anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.</p>
Trattamento economico durante la malattia	<p>Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS e ad un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (periodi di carenza); - 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno; - 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto in modo che al dipendente spetti lo stesso netto che avrebbe percepito se avesse lavorato dal 21° giorno in poi. <p>Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.</p> <p>Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.</p>
Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico.
Servizio militare	Come previsto dalle norme in vigore.

Altri permessi	<p>I genitori adottivi o affidatari, o in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate:</p> <p>A) <i>Congedo di maternità (ex Astensione obbligatoria)</i> Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così come previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.</p> <p>B) <i>Congedo parentale (ex astensione facoltativa)</i> Entro 8 (otto) anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali. Per il trattamento economico e normativo trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.</p> <p>C) <i>Riposi orari e malattia del bambino</i> Trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.</p>
Congedi familiari non retribuiti	<p>In ottemperanza di quanto disciplinato in materia dalla legge n. 53, dell'8 marzo 2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a 2 (due) anni, in presenza di gravi e documentati motivi familiari qui sotto indicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone: il coniuge; uno dei genitori; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali. - Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente. - Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo. - Situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie: <ul style="list-style-type: none"> - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà. <p>Il lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (trenta) giorni di calendario.</p> <p>Nella lettera dovranno essere indicati: il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento.</p> <p>Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza, pertanto qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.</p> <p>Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.</p> <p>Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.</p> <p>Il datore di lavoro, entro 20 (venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (quindici) giorni di calendario.</p>

DISCIPLINE SPECIALI

--	--

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso	I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento sono i seguenti:		
	Livelli	Giorni di preavviso	
		Fino a 5 anni di anzianità	Oltre i 5 anni di anzianità e fino a 10 anni
		Oltre i 10 anni di anzianità	
	Quadri	90	120
	1°	90	120
	2°	60	90
	3° S	30	40
	3°	30	40
	4° S	20	30
	4°	20	30
	5°	15	20
		20	25
	I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.		
	I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di dimissioni sono i seguenti:		
	Livelli	Giorni di preavviso	
		Fino a 5 anni di anzianità	Oltre i 5 anni di anzianità e fino a 10 anni
		Oltre i 10 anni di anzianità	
	Quadri	75	105
	1°	75	105
	2°	60	90

	3° S	28	35	42
	3°	28	35	42
	4° S	15	25	30
	4°	15	25	30
	5°	10	15	25
Trattamento di fine rapporto	<p>In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto, salvo che non sia destinato ad alimentare fondi di previdenza complementare cui il lavoratore aderisca o ad altre destinazioni di legge. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120, cod. civ. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> -paga base tabellare conglobata come prevista dal presente contratto; -eventuali scatti di anzianità; -assegni "ad personam"; -aumenti di merito e/o superminimi; -tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità; -eventuali indennità erogate con continuità; -acconti su futuri aumenti contrattuali; -somme comunque erogate al fine di garantire copertura economica in caso di rinnovo contrattuale. <p>Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità e del preavviso.</p> <p>Nel caso di cessazione dell'attività della sede lavorativa, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione dell'attività stessa.</p> <p>Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine.</p>			