



## SINTESI CCNL MULTISERVIZI

## UNIMPRESA – CONF.A.I.L.

Maggio 2020

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	04 Maggio 2020	04 Maggio 2020	30 Aprile 2023
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIMPRESA – F.N.C.T.; CONF.A.I.L.; CONF.A.I.L. – F.I.A.L.C.	
<b>Campo di applicazione</b>	<p>Il c.c.n.l. si applica al personale dipendente a tempo indeterminato, e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, ai rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra il personale dipendente delle imprese del settore di pulizia, global service, servizi di Facility management, outsourcing, servizi integrati e delle multiservizi in qualsiasi forma giuridica costituite compresa la forma cooperativa. Le attività svolte per la committenza pubblica e privata, possono essere gestite nell'ambito di imprese tradizionali di pulizia, di imprese di servizi integrati e multiservizi, di global service, servizi di Facility Management. I servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione sono regolati dalla legge n. 82/1994 e dalle successive norme e regolamenti di attuazione. Essi comprendono le attività di servizi ausiliari/integrativi e le attività di ordine manutentivo, ordinario e straordinario, svolte in via non esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata di conseguenza nella sfera di applicazione del presente contratto sono ricomprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività: Servizi relativi all'edificio/infrastruttura di manutenzione edile e impiantistica; Servizi di climatizzazione ambientale di lavoro, come la pulizia ed igiene ambientale, pulizia e manutenzione aree verdi e grigie, arredi, macchinari, apparecchiature; Servizi alle persone relativi alla sicurezza e all'ospitalità come il controllo accessi, portierato fiduciario, vigilanza, reception, ristorazione, asilo aziendale; Servizi all'organizzazione relativi alla tecnologia dell'informazione e comunicazione e alla logistica, come la gestione rete dati e telefonica, server, personal computer, telefonia fissa e mobile, gestione spazi, posta interna, gestione e archiviazione documenti, copiatura e stampa, trasporti, parcheggi, gestione auto; Servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, etc.); Servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, etc.); Servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, etc.); Servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, etc.); Servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, etc.); Servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.); Servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.); Servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, etc.); Servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, etc.); Servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico – autobus, aeromobili, natanti, etc.); Servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati; Servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, etc.; Servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili; Servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, etc.; Servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, etc.).</p>		

## DATI RETRIBUTIVI

Paga base nazionale				
Liv.	Maggio 2020	Maggio 2021	Maggio 2022	Aprile 2023
Q	1.898,71	1.967,03	2.035,37	2.103,70
7	1.757,99	1.820,42	1.882,85	1.945,28
6	1.587,40	1.641,44	1.695,48	1.749,52
5	1.375,54	1.419,02	1.462,50	1.505,98
4	1.301,94	1.341,69	1.381,44	1.421,19
3	1.239,39	1.276,05	1.312,71	1.349,37
2	1.183,50	1.217,35	1.251,20	1.285,05
1	1.127,82	1.164,48	1.195,54	1.226,60

DATI RETRIBUTIVI	
Scatti di anzianità	<p>Scatti biennali per impiegati</p> <p>Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio, a una maggiorazione del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione dello scatto. L'impiegato ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali-d'anzianità, fino al raggiungimento del 50% della retribuzione tabellare dell'ultimo livello di appartenenza. Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità di servizio. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.</p> <p>Anzianità forfettaria di settore per gli operai</p> <p>In considerazione della specificità del settore caratterizzato da appalti di durata predeterminata agli operai sarà riconosciuta una anzianità forfettaria di settore che viene erogata nelle misure fisse. Tale anzianità forfettaria di settore è stabilita in unica quota fissa, non prevedendo ulteriori scatti. Il valore corrispondente alla anzianità forfettaria di settore sarà tenuto distinto dalla retribuzione tabellare e sarà computato ai fini dello straordinario, ferie, festività, 13a, 14a, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio. L'anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposta per i primi quattro anni di anzianità nel settore. A partire dal quinto anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto, sarà corrisposto secondo gli importi previsti dal CCNL. Dietro richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio del dipendente medesimo presso l'impresa.</p>
Mensilità aggiuntive	<p><b>Tredicesima mensilità</b></p> <p>L'impresa corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile globale percepita dal lavoratore entro il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.</p> <p><b>Quattordicesima mensilità</b></p> <p>L'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una 14° mensilità pari a una retribuzione globale mensile. Il periodo di riferimento è fissato dal 1° luglio al 30 giugno. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.</p>

Premio di produttività	In sede aziendale 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.
Lavoro straordinario, notturno, festivo	Max 150 ore annue. Il lavoro straordinario compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con la maggiorazione: lavoro straordinario diurno feriale 25%; lavoro straordinario notturno 50%; lavoro straordinario festivo 65%; lavoro straordinario notturno festivo 75%; lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%; lavoro notturno, compreso in turni avvicendati 20%; lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati 30%. <b>Notturmo:</b> È considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino. <b>Festivo:</b> tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo. Capodanno (1° gennaio); Epifania del Signore (6 gennaio); Pasqua (mobile); Lunedì dopo Pasqua (mobile); Assunzione (15 agosto); Ognissanti (1° novembre); Immacolata Concezione (8 dicembre); S. Natale (25 dicembre); S. Stefano (26 dicembre); Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera (per il comune di Roma, SS. Pietro e Paolo 29 giugno) <b>Festività abolite legge 5 marzo 1977, n. 54.</b> Per quanto riguarda la festività civile (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario 4 novembre.
Indennità: Altre voci	Indennità mezzi di locomozione; Indennità lavoro disagiato; Indennità d'alta montagna; Indennità di lontananza da centri abitati; Indennità per maneggio denaro; Indennità rimozione scorie e polverino altoforni; Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali; Rimborso spese di locomozione; Indennità pulizia ambienti radioattivi; Indennità per lavori nel sottosuolo; Indennità aeroportuale. Nel caso di morte del lavoratore le devono corrispondersi agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima. È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità. In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di contratto, nella ipotesi di sopravvivenza del coniuge o dei figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto e in condizioni di particolare bisogno.
Parametri retributivi	La retribuzione mensile e i relativi istituti contrattuali, è articolata su 40 ore settimanali. Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 173. La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di prestazione su 5 giorni settimanali e per 26 nel caso di prestazione su 6 giorni settimanali. Elementi della retribuzione: paga base nazionale conglobata; eventuali trattamenti integrativi comunque denominati; indennità di contingenza (nella quale è conglobato l'e.d.r. ex a.i. 31.7.1992); eventuali scatti di anzianità. Assorbimenti: gli aumenti retributivi stabiliti dal c.c.n.l. non possono essere assorbiti da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.
<b>COSTITUZIONE DEL RAPPORTO</b>	
Categorie e qualifiche	Inquadramento. Classificazione unica per operai, impiegati e quadri, articolata su 8 livelli. Per i criteri di classificazione del personale. Mansioni promiscue. In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

	Svolgimento di mansioni superiori. Il diritto al passaggio al livello superiore matura dopo un periodo di svolgimento delle relative mansioni (con esclusione dei casi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto).
<b>Periodo di prova</b>	La durata del periodo di prova non potrà superare seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa: Quadri 6 mesi; livelli 7 4 mesi.; livello 6 3 mesi.; livello 5-4-3-2 2 mesi; con mansione impiegatizia livelli 4-5 30 gg; livello 1-2-3- 26 gg.;

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	
<b>Regimi di orario</b>	<p>Orario normale settimanale: La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Contratto. la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi. Tale termine potrà essere aumentato fino a dodici 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. Per quanto concerne l'orario multi periodale di cui all'art. 29 del C.C.N.L. il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi. La prestazione è distribuita in 5 giorni lavorativi consecutivi. I 2 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.</p> <p>In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana. Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base. il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da due frazioni di lavoro durante la giornata. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di almeno 8 ore consecutive. E' abolita la possibilità di concordare un 3° turno giornaliero.</p> <p>Le ore prestate oltre le 40 ore settimanali saranno compensate con una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione base. Variazioni di intensità dell'attività lavorativa: la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.</p>
<b>Festività</b>	Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalla legge (1° gennaio - 6 gennaio - Lunedì di Pasqua - 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 15 agosto - 1° novembre - 8 dicembre - 25 dicembre - 26 dicembre) e la ricorrenza del Santo Patrono del luogo in cui è ubicata l'unità produttiva (29 giugno per i lavoratori operanti nel comune di Roma).
<b>Ferie</b>	<p>Il lavoratore che ha un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);</p> <p>pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate. Rapporti iniziati/cessati in corso d'anno: 1/12 per ciascun mese di servizio (le frazioni di mese vengono sommate e comportano l'attribuzione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario e per l'eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni)</p> <p>Malattia sopravvenuta: il decorso delle ferie resta interrotto in caso di sopravvenuta malattia.</p>

<b>MALATTIA</b>	
<b>Malattia</b>	<p><i>Trattamento economico per malattia e infortunio per gli impiegati</i>  Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:  - corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi.</p> <p><i>Trattamento economico per malattia e infortunio per gli operai</i>  Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:  a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta;  dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale.  Nei casi di infortuni sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.</p>
<b>Maternità</b>	Lavoratrici con mansioni impiegate: Integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere l'intera retribuzione per un arco di quattro mesi durante il periodo di astensione obbligatoria.
<b>Infortunio sul lavoro</b>	<p>Conservazione del posto: come per la malattia.</p> <p>Trattamento economico: integrazione a carico del datore di lavoro al 100% della retribuzione fino ad esaurimento del comparto.</p>
<b>Congedo matrimoniale</b>	In caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione. Il congedo deve essere richiesto con un preavviso di almeno 15 giorni e concesso con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio. Il lavoratore può chiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.
<b>Servizio militare</b>	Come previsto dalle norme in vigore.
<b>Diritto allo studio – lavoratori studenti</b>	<p>Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno. All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'impresa o nell'unità produttiva in quella data, salvo conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.</p> <p>I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di: 2 giorni per ciascun esame universitario, per il conseguimento del diploma di licenza elementare, per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore e per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.</p>
<b>Altri permessi</b>	Congedi per: nascita di un figlio una giornata di permesso retribuita; lutto familiare genitore, figlio, fratello o del coniuge, permesso retribuito di 3 giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia. Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso di

	assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.
<b>Trasferimento</b>	Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere preventivamente concordati con l'impresa. È dovuta inoltre la indennità nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.
<b>Trasferta</b>	L'impresa, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro. In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro e avrà diritto: al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto; al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a incontrare tali spese; al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione. Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.

**DISCIPLINE SPECIALI**

<b>Apprendistato professionalizzante ALLEGATO "A"</b>	<b>Durata e retribuzione</b>													
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Periodo (mesi)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>1-24</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1-24</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>1-36</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>1-36</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>1-48</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>1-48</td> </tr> </tbody> </table> <p>La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore annue, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale. Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà.</p> <p>Gli apprendisti con destinazione finale al secondo livello, saranno inquadrati al primo livello per tutto il periodo.</p> <p>La retribuzione degli apprendisti è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR come accordo Interconfederale – UNIMPRESA – CONF.A.I.L. - del 22 ottobre 2018.</p>	Livello	Periodo (mesi)	2	1-24	3	1-24	4	1-36	5	1-36	6	1-48	7
Livello	Periodo (mesi)													
2	1-24													
3	1-24													
4	1-36													
5	1-36													
6	1-48													
7	1-48													
<b>Lavoro a tempo determinato</b>	Per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi. Non possono comprendersi in tale norma i lavoratori a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri. sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale: con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione. Per i livelli 5-6-7 l'affiancamento può essere portato fino a sei mesi.													

DISCIPLINE SPECIALI	
Somministrazione di lavoro	Limiti: misura massima, complessivamente, del 30% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale, e del 25% previsto per la somministrazione. Fino a 10 dipendenti, la proporzione è di uno a uno. Da 11 a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO	
Preavviso	<p><b>IMPIEGATI</b> per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio: 1 – mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri; 2 – mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello; 3 – mesi 1 per gli impiegati dal 5° al 2° livello; per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non 10: 1 – mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri; – mesi 2 per gli impiegati di 6° livello; – mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati dal 5° al 2° livello; per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio: 1 – mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri; 2 – mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello; 3 – mesi 2 per gli impiegati dal 5° al 2° livello.</p> <p><b>OPERAI</b> Giorni 15 di calendario per gli operai di qualsiasi livello, a prescindere dalla loro anzianità di servizio. I termini di preavviso di cui al presente articolo sono ridotti rispettivamente al 50% per gli impiegati e a 7 giorni di calendario per gli operai qualora sia il lavoratore a dare il preavviso. I termini della disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.</p>
Trattamento di fine rapporto	<p>Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.</p> <p>1) retribuzione tabellare; indennità di contingenza; anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati; eventuali aumenti di merito e/o superminimi; 13ª mensilità; 14ª mensilità; indennità che abbiano carattere non occasionale; accordi integrativi.</p>

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA	
Attività sindacale	<p>Assemblea: nelle unità aziendali con più di 15 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite. La singola riunione non può superare le tre ore di durata. Affissione: è consentito ai sindacati provinciali di categoria di far affiggere comunicati nell'apposito albo collocato in luogo non accessibile alla clientela. Dirigenti RSU aventi diritto ai permessi retribuiti: - 3 dirigenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti; - 3 dirigenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti; - 3 dirigenti aggiuntivo ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni. Delegato aziendale: nelle aziende che occupano da 11 a 15 dipendenti le organizzazioni sindacali possono nominare congiuntamente un delegato aziendale.</p>

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA	
Permessi retribuiti	<p>membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio brevi permessi retribuiti che non potranno essere inferiori a 10 ore mensili.</p>

<b>WELFARE CONTRATTUALE</b>	
<b>Previdenza complementare</b>	<p>Contribuzione al costituendo <b>fondo</b>:</p> <p>a carico azienda: 1 % della retribuzione utile per il computo del tfr</p> <p>a carico lavoratore: 1 % della stessa base di computo del tfr</p> <p>Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri stabiliti dagli Statuti e dai Regolamenti dei rispettivi fondi di cui al presente articolo.</p> <p>I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese per dodici mensilità e saranno versati secondo i termini e le modalità che saranno fissati nel citato accordo istitutivo.</p>
<b>Assistenza integrativa</b>	<p>Le Parti intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà L'Ente Bilaterale attraverso l'individuazione di un Fondo convenzionato cui aderiranno i lavoratori. Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a: per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto; per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto; I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento. È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 40 euro per ciascun iscritto che saranno versate in due rate di 20 euro ciascuna, la prima all'adesione</p>
<b>Contributi contrattuali</b>	<p>Contributo nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza per 14 mensilità.</p>