



SINTESI CCNL OLISTICO UNIMPRESA – UNIAP - CONF.A.I.L.

Aprile 2021

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	01 Aprile 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	<p>Il c.c.n.l. si applica in tutte le realtà lavorative del settore OLISTICO e si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Enti, Aziende, Associazioni e Fondazioni ed altre iniziative organizzate, operanti nel settore Olistico.</p> <p>Per Associazioni ed iniziative organizzate si intendono i seguenti soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> -enti riconosciuti, congregazioni religiose, enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, Fondazioni, Associazioni con o senza personalità giuridica; -cooperative, privati; -Le attività a cui si applica il presente CCNL sono divise per le seguenti aree professionali: •DISCIPLINE RELAZIONALI, DISCIPLINE ENERGETICHE, DISCIPLINE BIONATURALI, DISCIPLINE ARTISTICHE, DISCIPLINE DI MEDITAZIONE. 		

DATI RETRIBUTIVI

Livello	Dal 01/04/2021	Dal 01/04/2022	Dal 01/04/2023	Dal 31/3/2024
1	1.395,99	1.426,70	1.457,41	1.488,12
2	1.275,26	1.303,31	1.331,36	1.359,41
3	1.209,00	1.235,60	1.262,20	1.288,80
4	1.139,90	1.164,97	1.190,04	1.215,11

DATI RETRIBUTIVI

Scatti di anzianità	<p>I lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età, per i periodi successivi alla loro assunzione, spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa istituzione, fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti. Gli importi mensili degli scatti sono i seguenti:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tbody> <tr> <td style="width: 20px;">1</td> <td>€ 32,54</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>€ 30,99</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>€ 28,92</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>€ 27,89</td> </tr> </tbody> </table> <p>L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore sono stati assunti dall'istituzione, quali che siano le mansioni ad essi affidate.</p>	1	€ 32,54	2	€ 30,99	3	€ 28,92	4	€ 27,89
1	€ 32,54								
2	€ 30,99								
3	€ 28,92								
4	€ 27,89								
Formazione di anzianità (nuovo)	<p>Curriculum di anzianità</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il CCNL prevede 10 scatti triennali. Pertanto il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto ad</p>								

	<p>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 similare. 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 Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero. Per quanto riguarda la 13ª mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente contratto. Dall'ammontare della 13ª mensilità saranno detratti i ratei corrispondenti ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione.</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>
Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti	<p>Riposo Settimanale Ogni lavoratore ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica. Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatte alcune eccezioni.</p> <p>Festività Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, anniversario della Liberazione, lunedì di Pasqua, festa del lavoro, festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono. In occasione delle suddette festività decorre a favore dei lavoratori la retribuzione. I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente accantonamento che potrà confluire nella "banca ore". Nel caso che le esigenze di servizio non permettano il predetto accantonamento, l'amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione, delle ore lavorate maggiorate. In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo. In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale non domenicale i lavoratori avranno diritto all'accantonamento in "banca ore" di un giorno di riposo retribuito. In caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva. Nelle istituzioni e nelle unità operative in cui sono adottate articolazioni annuali dell'orario di lavoro, che contemplino nel monte ore di riposo anche le festività, i lavoratori non avranno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. Gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione.</p> <p>Permessi Retribuiti <i>A) Permessi per lutto familiare</i> In applicazione dell'art. 1, D.M. 21 luglio 2000, n. 278, recante il regolamento di attuazione dell'art. 4, L. 8 marzo 2000, n. 53, in caso di decesso del coniuge anche legalmente separato nonché dei seguenti parenti anche non conviventi: genitori, figli, sorelle, fratelli, nonni e suoceri, ovvero di altri soggetti purché componenti la famiglia anagrafica, il lavoratore ha diritto ad un permesso straordinario retribuito di tre giorni. I permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con disabilità dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. <i>B) Permessi per gravi motivi familiari</i> Il lavoratore ha diritto a tre giorni di permesso retribuito all'anno in caso di grave e documentata infermità del coniuge anche legalmente separato nonché dei seguenti parenti anche non conviventi: genitori, figli, sorelle, fratelli, nonni e suoceri, ovvero di altri parenti purché componenti la famiglia anagrafica. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con disabilità dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Nel caso di grave infermità, in alternativa al permesso retribuito straordinario i lavoratori potranno concordare con l'Ente particolari modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Tali modalità comporteranno eventuali riduzioni di orario complessivamente non inferiori ai giorni di permesso sostituiti. <i>C) Congedo straordinario per gravi motivi familiari</i> Ai sensi dell'art. 4 L. 8 marzo 2000 n. 53 i lavoratori potranno richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di</p>

	<p>lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.</p>
Normale retribuzione	<p>Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale del lavoratore sono i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> minimo retributivo mensile conglobato nazionale del livello di inquadramento; eventuali scatti di anzianità; eventuali superminimi e/o assegni "ad personam"; indennità di funzione; altre indennità previste dal presente c.c.n.l. <p>L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile. L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.</p>
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	
Categorie e qualifiche	<p>I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 4 livelli. Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Livello 1°; - Livello 2°; - Livello 3°; - Livello 4°.
Periodo di prova	<p>La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° livello: 180 giorni di effettivo servizio; - 2° livello: 90 giorni di effettivo servizio; - 3° livello: 60 giorni di effettivo servizio; - 4° livello: 30 giorni di effettivo servizio; <p>Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiute, nonché i ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e TFR maturati. Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso.</p>
ORARIO DI LAVORO	
Regimi di orario	<p>L'orario settimanale di lavoro normale è di 38 ore.</p> <p>L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate. All'interno della stessa istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi. In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento ovvero al contenimento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'istituzione.</p> <p>I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale.</p> <p>Il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.</p> <p>Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge. Possono essere concordate al livello di istituzione durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni, anche attraverso l'utilizzo delle ore di riduzione orario ed inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi.</p> <p>Le quattro festività abolite di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 ed al D.P.R. 28 gennaio 1985, n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro.</p> <p><i>Riposo giornaliero</i></p> <p>Il riposo giornaliero è di undici ore consecutive ogni ventiquattro ore.</p> <p>Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, qualora, in relazione ad esigenze legate alla continuità dell'assistenza nei confronti degli utenti, il servizio venga erogato mediante turni di lavoro, il riposo giornaliero potrà essere fruito in maniera non consecutiva. I contratti collettivi stipulati al secondo livello potranno stabilire ulteriori e/o diverse deroghe alla continuità della fruizione che, in ogni caso, non potrà essere inferiori alle 7 ore.</p> <p><i>Riduzione di orario</i></p> <p>I lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a nove giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 57,66 ore.</p> <p><i>Lavoro Notturno e festivo</i></p> <p>In aggiunta alla normale retribuzione spettante al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> Servizio ordinario notturno in turno: 20% Servizio ordinario notturno non programmato: 25% Servizio ordinario domenicale e/o festivo: 15% Servizio ordinario festivo notturno: 25% <p>Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro.</p> <p>E' considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.</p>

	I lavoratori notturni, secondo la definizione di cui all'art. 1 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, non potranno superare le 8 ore di lavoro giornaliero calcolate come media nell'arco di due settimane.
Ferie	<p>Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno. Ai soli fini del computo delle ferie fruiti, i suddetti giorni corrispondono a 164 ore annue.</p> <p>La settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 gg, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.</p> <p>L'insorgenza della malattia, con prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario, regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.</p> <p>Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione.</p> <p>Il periodo di ferie è stabilito dalle amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. Saranno comunque garantite almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione, consecutive in caso di richiesta del lavoratore.</p> <p>Ai lavoratori che ne fanno richiesta, potranno essere cumulate le ferie maturate nel corso di un biennio nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente. Le chiusure annuali delle istituzioni sono computate nelle ferie. In caso di dimissioni o di licenziamento, spetteranno ai lavoratori tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero. Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento. Eccezionalmente, il datore di lavoro potrà richiamare per ragioni di servizio il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore di fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.</p> <p>Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto. Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenta in servizio durante il periodo di ferie.</p>

MALATTIA	
Malattia e infortunio	<p><i>Malattia</i></p> <p>L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata. Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 365 giorni di calendario continuativi ovvero frazionati nell'arco dell'ultimo triennio a partire dall'evento in corso e comprensivo dello stesso; ai fini di tale computo si conteggeranno solo gli eventi morbosi insorti a partire dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattie o di infortunio non sul lavoro anche se in più riprese. Nel caso di superamento di tale computo l'Istituzione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.</p> <p>I lavoratori affetti da patologie gravi, debitamente documentate dalle strutture pubbliche o private convenzionate/accreditate, che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili, non sono soggetti al computo del periodo di cui sopra. La retribuzione dei giorni di malattia sarà corrisposta secondo la normativa Inps vigente. Nel caso di lavoratore assunto con contratto a termine, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al presente articolo saranno applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.</p> <p>Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle ferie, degli scatti di anzianità, della 13^a e 14^a mensilità.</p> <p>Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) alle prestazioni sanitarie del Servizio Sanitario Nazionale; b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione per i giorni successivi, da corrispondersi dall'INPS; c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure: <ul style="list-style-type: none"> 1. il 90% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 17°; 2. il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° in poi; d) alle anticipazioni di cui alla L. 29 dicembre 1980, n. 33. <p>Le indennità a carico delle istituzioni non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lettera b); se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, l'istituzione non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS stessa.</p> <p>Infortunio</p> <p>Il personale che ha subito infortunio ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all'INAIL. Le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'istituzione alle normali scadenze del periodo di retribuzione nella misura dell'80%. I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'INAIL delle indennità ad esso spettanti, onde permettere all'amministrazione di conguagliare l'anticipo. Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso.</p>
Congedo matrimoniale	15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico.
Servizio militare	Come previsto dalle norme in vigore.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO													
Preavviso	<p>La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'ente quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve essere preceduta dal regolare preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata. I termini di preavviso sono i seguenti:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1°</td> <td style="text-align: center;">livello</td> <td style="text-align: center;">mesi 3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2°</td> <td style="text-align: center;">livello</td> <td style="text-align: center;">mesi 2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3°</td> <td style="text-align: center;">livello</td> <td style="text-align: center;">mesi 1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4°</td> <td style="text-align: center;">livello</td> <td style="text-align: center;">gg. 25</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore assunto a tempo determinato. Al lavoratore assunto a tempo indeterminato o determinato, nel caso di dimissioni senza preavviso, sarà trattenuto un importo equivalente alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso. I termini di preavviso per il personale inquadrato al 4° livello, in caso di licenziamento da parte dell'ente, sono incrementati di 15 (quindici) giorni. I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese. Ai sensi del 2° comma, dell'art. 2118 del codice civile, in caso di mancato preavviso Al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione.</p>	1°	livello	mesi 3	2°	livello	mesi 2	3°	livello	mesi 1	4°	livello	gg. 25
1°	livello	mesi 3											
2°	livello	mesi 2											
3°	livello	mesi 1											
4°	livello	gg. 25											
Trattamento di fine rapporto	<p>Oltre al preavviso o, in difetto, alla corrispondente indennità, il lavoratore assunto a tempo indeterminato avrà diritto, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro. Il calcolo del t.f.r. va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione, maggiorata dei ratei di 13^a mensilità. Ai sensi dell'art. 2121 del cod. civ. modificato con L. 31 marzo 1977, n. 91. Non costituiscono accessori computabili agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, e le indennità non continuative. Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero. Il t.f.r. deve essere versato entro tre mesi dalla data di cessazione del servizio. In caso di ritardo dovuto a contestazioni o ad altre cause non imputabili al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio. In caso di decesso del lavoratore, il t.f.r. e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme del codice civile. Per quanto riguarda le anticipazioni del t.f.r. si fa riferimento alla normativa vigente.</p>												