

## SINTESI CCNL ASSOCIAZIONI ONLUS UNIMPRESA – CONF.A.I.L.

ottobre 2021

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
RINNOVO	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	29 Ottobre 2021	01 Novembre 2021	31 Ottobre 2024
	Parti stipulanti		
	UNIMPRESA; UNIMPRESA; UNIAP; CONF.A.I.L.		
Campo di applicazione	Il c.c.n.l. si applica ai dipendenti di tutte le associazioni ONLUS, di volontariato, sportive, ricreative, culturali, sanitarie, assistenziali, ambientali, o comunque costituite sotto qualsiasi ragione o settore, per i lavoratori dipendenti non associati e non assoggettati a CCNL specifici di settore e per i soci lavoratori che instaurano un rapporto di lavoro dipendente.		
DATI RETRIBUTIVI			

Classificazione	Paga base mensile fino al 01/11/2021	Aumento 01/11/2021	dal	Aumento dal 01/04/2023	Aumento 01/04/2024	dal
Area Dirigenti	2.834,76	2.879,83		2.924,90	2.969,97	
Area Quadri	2.212,45	2.247,62		2.282,79	2.317,96	
Area A1	1.345,67	1.367,06		1.388,45	1.409,84	
Area A2	1.465,78	1.489,08		1.512,38	1.535,68	
Area A3	1.523,89	1.548,11		1.572,33	1.596,55	
Area A4	1.674,88	1.701,51		1.728,14	1.754,77	
Area A5	1.733,54	1.761,10		1.788,66	1.816,22	
Area A6	1.823,66	1.852,65		1.881,64	1.910,63	
Area B1	1.034,89	1.051,34		1.067,79	1.084,24	
Area B2	1.077,68	1.094,81		1.111,94	1.129,07	
Area B3	1.234,97	1.254,60		1.274,23	1.293,86	
Area B4	1.278,56	1.298,88		1.319,20	1.339,52	
Area B5	1.376,23	1.398,11		1.419,99	1.441,87	
Area B6	1.459,44	1.482,64		1.505,84	1.529,04	

DATI RETRIBUTIVI	
Elementi retributivi	La normale retribuzione spettante al lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci: a) Paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL; b) Eventuali scatti di anzianità, di cui al presente CCNL; c) Eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva di II e III livello; La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 162. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile delle voci di cui ai punti a) e b) per il divisore convenzionale 26.
Scatti di anzianità	Al Personale dell'area quadri nonché al personale che matura l'ultimo gradino economico dell'area spettano aumenti periodici di anzianità. Gli aumenti periodici triennali sono pari al 2% della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del triennio, potranno eventualmente subire incrementi sui contratti di 2° livello. Al lavoratore dipendente potranno essere corrisposti un totale di 10 scatti triennali di anzianità.
Mensilità aggiuntive	<b>Tredicesima mensilità</b> In occasione delle feste natalizie, di norma entro il 15 dicembre, il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente la tredicesima mensilità, di un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.
Premio di produttività	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.
Indennità	<b>Indennità Area Dirigenza.</b> In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai dirigenti viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari ad almeno il 20% della retribuzione tabellare. Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari. <b>Indennità Area Quadri.</b> In relazione alle funzioni esercitate, ed in collegamento al grado ed all'importanza degli obiettivi strategici assegnati, ai lavoratori quadri viene attribuita una specifica indennità mensile di funzione pari a euro 180,00. Detta indennità assorbe ogni e qualsiasi prestazione lavorativa connessa alla qualifica, comprese le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, anche se svolte in giorni festivi e/o in orari particolari. <b>Indennità di incarico.</b> Ai dipendenti inquadrati nell'area A, destinatari di un incarico specifico individuato dall'Associazione, è corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari a euro 80,00. L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico. <b>Superminimo.</b> Ai dipendenti che nello svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovatività, l'Associazione può riconoscere un aumento professionale, non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità pari a per l'Area Quadro di euro 105, Area A euro 60, Area B euro 50. <b>Indennità apicale di funzione.</b> Ai dipendenti appartenenti al gradino economico apicale delle aree A e B l'Associazione può attribuire un'indennità apicale di funzione di importo minimo lordo mensile per dodici mensilità pari ad euro Area A 140, Area B 80. L'indennità apicale di funzione viene corrisposta per la durata massima di un anno e può essere confermata.
Classificazione del Personale	Il personale dirigente è classificato in un'unica area. Il personale non dirigente è classificato in un'unica qualifica di quadro e in due aree funzionali denominate A e B ciascuna articolata in sei gradini economici. L'inquadramento del personale nelle diverse aree è effettuato tenendo conto del contenuto professionale delle mansioni. Al dipendente può essere assegnato lo svolgimento di tutte o in parte le mansioni rientranti nell'area di appartenenza, attesa l'interscambiabilità delle mansioni stesse. L'affidamento di mansioni diverse da quelle normalmente svolte ma rientranti, comunque, nell'area di appartenenza non determina alcuna modifica né sotto l'aspetto retributivo né sotto l'aspetto dell'inquadramento. <b>AREA "A"</b> Appartengono all'area A i dipendenti in possesso di specializzazione e preparazione professionale adeguata alle attribuzioni del settore di appartenenza dimostrando capacità di valutazione nel perseguimento degli obiettivi; nell'ambito dei compiti ad essi assegnati, svolgono funzioni organizzative e/o operative con caratteristiche di iniziativa, di autonomia e/o con compiti di responsabilità, coordinamento e supervisione. Rispondono del proprio operato e dell'organizzazione e dei risultati dell'unità e/o settore cui eventualmente sono preposti. Curano la predisposizione e l'esame di atti e provvedimenti tecnici e/o amministrativi che richiedono capacità di analisi descrittiva e di iniziativa per la corretta applicazione delle procedure; si possono avvalere della collaborazione di personale d'area B. L'area A prevede sei gradini economici denominati A-1, A-2, A-3, A-4, A-5 e A-6. I dipendenti appartenenti all'area A acquisiscono il diritto di accesso al gradino economico superiore dopo i seguenti periodi di permanenza nel gradino di appartenenza: - A1: due anni; - A2: due anni;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A3: tre anni;</li> <li>- A4: tre anni;</li> <li>- A5: cinque anni.</li> </ul> <p><b>AREA "B"</b>          Appartengono all'area B i dipendenti che eseguono compiti operativi articolati, anche in interazione con le attività collegate; posseggono specifiche conoscenze tecniche legate alla natura dei compiti affidati.          Hanno responsabilità circoscritta alle modalità di svolgimento del lavoro affidato. L'area B prevede sei gradini economici denominati B-1, B-2, B-3, B-4, B-5, e B-6.          I dipendenti appartenenti all'area B acquisiscono il diritto di accesso al gradino economico superiore dopo i seguenti periodi di permanenza nel gradino di appartenenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- B1: due anni;</li> <li>- B2: due anni;</li> <li>- B3: tre anni;</li> <li>- B4: tre anni;</li> <li>- B5: tre anni.</li> </ul> <p>L'Associazione può attribuire al dipendente il gradino economico superiore anticipatamente rispetto ai tempi di cui ai commi precedenti. Ai fini della maturazione del gradino economico superiore, non saranno considerati utili i periodi di aspettativa non retribuiti.          Per il personale dipendente assunto in data successiva l'anzianità utile per lo sviluppo professionale decorre dalla data di assunzione e l'attribuzione del gradino economico superiore decorre dal mese successivo a quello di maturazione.</p>
<b>COSTITUZIONE DEL RAPPORTO</b>	
<b>Periodo di prova</b>	<p>La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Area Quadri - 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa.</li> <li>- Area A - 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa.</li> <li>- Area B - 40 giorni di effettiva prestazione lavorativa.</li> </ul> <p>I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.          Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.          Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di 13a e alle ferie maturate.          Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.          Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.</p>
<b>ORARIO DI LAVORO</b>	
<b>Regimi di orario</b>	<p>La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.          Per lavoro effettivo deve intendersi la quantità di lavoro da prestarsi in conto del debito orario; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, nonché i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'associazione e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero salvo quanto disposto da specifiche norme di legge.          Le articolazioni degli orari di lavoro praticati nell'Associazione dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.          La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.</p>
<b>Lavoro Straordinario</b>	<p>Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.          È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie solo nei casi di effettiva necessità o situazioni di comprovata emergenza e/o urgenza e, comunque, nel limite massimo di 200 ore annue per ogni lavoratore. Il lavoro straordinario compiuto in giorni feriali deve essere retribuito con la corresponsione di un compenso pari alla paga oraria aumentata del 15%.          Il lavoro straordinario compiuto in un giorno festivo in frasettimanale deve essere retribuito con un compenso pari alla paga oraria, aumentata del 25%.          Il lavoro straordinario compiuto di domenica, dà diritto ad un compenso aumentato del 25% della paga oraria, nonché al riposo compensativo di un altro giorno lavorativo della settimana.          Il lavoro straordinario compiuto tra le ore 22,00 e le 6,00 è considerato straordinario notturno e dà diritto ad un compenso aumentato del 30% della paga oraria.          La paga oraria viene calcolata dividendo 1/12 della retribuzione annua contrattuale per il coefficiente 162.          Il compenso per lavoro straordinario deve essere corrisposto entro il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.          In alternativa alla corresponsione dello straordinario, a richiesta del dipendente, è possibile fruire del riposo compensativo orario ovvero per l'intera giornata entro il mese successivo a quello in cui è stata effettuata la prestazione; in ogni caso viene corrisposto il differenziale della maggiorazione.          Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria. È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00 del giorno successivo. Il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione pari al 20% sulla retribuzione ordinaria.</p>
<b>Riposi settimanali</b>	<p>Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale, normalmente coincidente con la domenica.          Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse – compatibilmente con le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso concordato tra le parti. In tal caso, al</p>

	<p>lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale e le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.</p> <p>Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla L. n. 370/1934, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.</p> <p>Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare. Qualora una delle citate festività elencate dovesse cadere di domenica - ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto 2 del presente articolo, è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione.</p>
<p>Permessi retribuiti</p>	<p>Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere, di norma, relativamente la prima o ultima ora di lavoro per un totale di 36 ore annue.</p> <p>Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione. In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.</p> <p>Ai sensi dell'articolo 11 della legge n. 3 del 21/3/1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.</p> <p>I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa senza diritto alla maggiorazione.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Matrimonio di un figlio - 1 giorno</li> <li>Nascita o adozione di un figlio - 3 giorni</li> <li>Decesso del padre, della madre, di un fratello, una sorella, di un coniuge, del convivente, di figli - 3 giorni</li> <li>Decesso di un suocero, di un nonno - 2 giorni</li> <li>Al lavoratore dipendente chiamato a rendere testimonianza in tribunale - 1 giorno</li> <li>Al lavoratore dipendente donatore di sangue, saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura di un giorno per donazione certificata;</li> <li>Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.</li> </ol> <p>In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nell'ambito massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.</p> <p>In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.</p> <p>Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno. Si applica il disposto della L. n. 300/70 in materia.</p> <p><b>Periodo sabbatico.</b></p> <p>Il lavoratore che ha maturato 20 anni di servizio potrà chiedere, per una sola volta, un periodo di aspettativa fino a tre mesi, non frazionabili, retribuito al 50%.</p>
<p>Festività</p>	<p>È considerato lavoro festivo quello prestato nei giorni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 gennaio (Capodanno);</li> <li>• 6 gennaio (Epifania);</li> <li>• Lunedì di Pasqua;</li> <li>• 25 aprile (Festa della Liberazione);</li> <li>• 1 maggio (Festa del Lavoro);</li> <li>• 2 giugno (Festa della Repubblica);</li> <li>• 15 agosto (Assunzione);</li> <li>• 1 novembre (Ognissanti)</li> <li>• 8 dicembre (Immacolata Concezione);</li> <li>• 25 dicembre (Natale);</li> <li>• 26 dicembre (S. Stefano);</li> <li>• Giorno del S. Patrono della città in cui ha sede l'associazione</li> </ul> <p>Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo con una maggiorazione del 25%.</p> <p>A tutto il personale assente nella giornata di festività per infortunio o per assenza obbligatoria per maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione del 25%.</p>

Ferie	<p>Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto a 28 giorni di ferie annuali.</p> <p>Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi. Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.</p> <p>Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione.</p> <p>La fruizione delle ferie deve comunque avvenire entro i 18 mesi successivi all'anno cui si riferiscono. Nel caso di ferie maturate e non godute alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro né corrisponderà il corrispettivo economico.</p> <p>Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.</p> <p>Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese a qualsiasi titolo sostenute compreso anche per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.</p>
-------	--

MALATTIA	
	<p>Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:</p> <p>a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, poste a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n.33.</p> <p>L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all' INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33;</p> <p>b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);</li> <li>2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal quarto al ventesimo;</li> <li>3) 100% (cento per cento) per i giorni dal ventesimo in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.</li> </ol> <p>Al fine di prevenire situazioni di abuso nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per 12 giorni complessivi.</p> <p>L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, tramite chiamata telefonica o fax ovvero e-mail, salvo i casi di giustificato impedimento.</p> <p>Il lavoratore su richiesta dell'Associazione è tenuto a fornire il numero di protocollo identificativo della certificazione medica rilasciata. Per tutti i casi in cui non è possibile il ricorso alla certificazione online, il dipendente è tenuto ad inviare all'Associazione, a mezzo raccomandata, posta elettronica o fax con avviso di ricevimento, il certificato medico di giustificazione entro 48 ore successive al giorno di inizio dell'assenza o della eventuale prosecuzione della stessa o il giorno successivo qualora trattasi di assenza limitata ad un solo giorno. Qualora tale termine scada in giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.</p> <p>In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.</p> <p><b>Periodo di comporta</b></p> <p>In caso di assenza per malattia o infortunio accertati del dipendente che abbia superato il periodo di prova, l'associazione conserva allo stesso il posto e l'intero trattamento economico per diciotto (18) mesi, avendo a riferimento i 48 (quarantotto) mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato. Il periodo è aumentato del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per TBC, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico e di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.</p> <p>Non si terrà conto delle assenze per il tempo strettamente necessario al dipendente per sottoporsi al trattamento di dialisi.</p> <p>Il termine finale del trattamento non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il dipendente sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, se la malattia sia iniziata prima di tale data: se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi. I periodi di assenza per malattia o infortunio accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto in tema di ferie. In caso di assenza conseguente ad infortunio sul lavoro, il trattamento economico di cui al presente articolo è corrisposto dalla società con deduzione di tutte le somme che il dipendente ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il dipendente, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio. Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal dipendente che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui l'interessato ultrasessantenne abbia maturato i requisiti in parola.</p> <p>Decorso il periodo di conservazione del posto, la società ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.</p>
Servizio militare	Come previsto dalle norme in vigore.
Lavoratori studenti	<p>150 ore di permessi retribuiti nel triennio utilizzabili anche in un solo anno.</p> <p>Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;</li> </ol> <p>Il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.</p>
Formazione professionale	<p>I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale</li> </ol>

	<p>specifica;</p> <p>b) Devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla regione;</p> <p>a) Devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.</p> <p>Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.</p> <p>Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 2% dei lavoratori occupati compatibilmente con le esigenze legate allo svolgimento dell'attività del datore di lavoro.</p> <p>Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 e il 31/12.</p> <p>Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.</p> <p>Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni tre mesi, un certificato di frequenza.</p> <p><b>PERMESSI PER SOSTENERE GLI ESAMI</b></p> <p>Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame, previa presentazione al datore di lavoro di idonea certificazione rilasciata dalla scuola/università.</p> <p>I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.</p> <p><b>CONGEDI PER FORMAZIONE PERMANENTE</b></p> <p>La durata massima è di 10 mesi di aspettativa non retribuita per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al fine di completare la scuola dell'obbligo;</li> <li>- Al fine di conseguire il titolo di II grado;</li> <li>- Al fine di conseguire il diploma universitario o di laurea;</li> <li>- Per partecipare ad attività formative.</li> </ul> <p>Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.</p> <p>Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive.</p> <p>Il monte ore triennale per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 3 (tre).</p>
--	---

#### DISCIPLINE SPECIALI

--	--

#### ESTINZIONE DEL RAPPORTO

<b>Preavviso</b>	<p>Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata A.R. od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sottoelencate:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Comportamento oltraggioso o grave insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;</li> <li>b) Appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;</li> <li>c) Danneggiamento volontario di beni del datore;</li> <li>d) Concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;</li> <li>e) Esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;</li> <li>f) Falsificazione di documentazione del datore;</li> <li>g) Assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;</li> <li>h) Il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;</li> <li>i) Cessazione dell'attività;</li> </ol> <p>I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:</p> <p>Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempi di preavviso sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AREA QUADRI: tre mesi.</li> <li>- AREA A: due mesi.</li> <li>- AREA B: due mesi.</li> </ul> <p>Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore, i tempi di preavviso sono dimezzati.</p> <p>Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.</p> <p>Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.</p> <p>La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.</p>
<b>Trattamento di fine rapporto</b>	<p>Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dall'art. 2120 Cod. Civ. e dalla L. n. 297 del 29/5/1982.</p> <p>L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa.</p>