

SERVIZI DI PULIZIA - AZIENDE INDUSTRIALI

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
<p>Datoriali FISE-CONFINDUSTRIA; CONFAPI-UNIONSERVIZI; LEGACOOOP-SERVIZI; FE- DERLAVORO-CONFCOO- PERATIVE; AGCI-SERVIZI</p> <p>Sindacali FILCAMS-CGIL; FISA- SCAT-CISL; UILTRASPOR- TI-UIL</p>	9 LUGLIO 2021	9 LUGLIO 2021	<p>Economica 31 DICEMBRE 2024</p> <p>Normativa 31 DICEMBRE 2024</p>

LIVELLI E QUALIFICHE

Livello	Descrizione
Q	Quadri: lavoratori con mansioni direttive che posseggono, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria relativa al 7° livello, esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, e che sono preposti ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali ovvero svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi dell'impresa.
7°	Impiegati: lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa (nell'ambito del processo di competenza) e che sono responsabili circa i risultati attesi e/o obiettivi da conseguire.
6°	Impiegati: lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza. Operai: lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni e un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali abilitativi. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.
5°	Impiegati: lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica. Operai: lavoratori che, pur lavorando manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.
4°	Impiegati e operai: lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.
3°	Impiegati ed operai: lavoratori qualificati adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.
2°	Impiegati: lavoratori che svolgono semplici attività amministrative o tecniche non richiedenti particolare preparazione, per i primi 18 mesi di effettivo servizio. Operai: lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di semplici conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione; lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.
1°	Operai: lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni; lavoratori di prima assunzione nel settore con mansioni inquadrabili nel 2° livello, per i primi 9 mesi di svolgimento di effettivo servizio (dopo i quali accedono al 2° livello).

Note

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori di 2 mesi.

Il lavoratore che svolge promiscuamente mansioni rientranti in livelli diversi è inquadrato al livello superiore qualora le mansioni del livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni.

PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	26 (22 in caso di orario distribuito su 5 giorni)
	Orario	173
Mensilità	Tredicesima	Da corrispondere entro il 20 dicembre, nella misura di una mensilità della retribuzione globale mensile, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).
	Quattordicesima	Da corrispondere entro il 15 luglio, nella misura di una mensilità della retribuzione globale mensile, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

ELEMENTI ECONOMICI

SCATTI DI ANZIANITÀ

IMPIEGATI

Ogni impiegato ha diritto ad un aumento in misura pari al 6,25% del minimo di retribuzione in vigore al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza in vigore al 1° agosto 1983 (pari ad 279,60 euro).

Numero massimo	8 scatti (nel limite del 50% del minimo di retribuzione del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza in vigore al 1° agosto 1983.)
Frequenza	Biennale
Decorrenza	L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.
Passaggi di livello	In caso di passaggio di livello l'importo degli aumenti maturati viene mantenuto in cifra. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio è utile ai fini della maturazione del nuovo aumento.

Note

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né viceversa.

Per gli impiegati in forza al 31 maggio 2011 l'EDAR, la cui erogazione cessa dal 1° giugno 2011, permane quale elemento economico ad personam, che verrà assorbito al raggiungimento del primo scatto di anzianità successivo alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo (3 agosto 2011).

OPERAI

Per gli operai, al posto degli scatti biennali, è prevista l'erogazione di un'anzianità forfettaria di settore stabilita in un'unica quota fissa che, dopo la cessazione dal 1° giugno 2011 dell'erogazione dell'EDAR, è stata elevata nelle seguenti misure.

Livelli	Importi mensili dal 1° giugno 2011
6°	82,99
5°	66,77
4°	63,15
4° (parametro 125)	62,59
3°	58,18
2° (parametro 115)	55,50
2°	54,39
1°	51,02

Note

I suddetti importi non vengono corrisposti per i primi 4 anni di anzianità nel settore, ma la relativa erogazione è prevista a decorrere dal 5° anno di anzianità senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto.

I suddetti importi sono utili ai fini del computo di: lavoro straordinario, ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, malattia e infortunio, indennità di mancato preavviso, TFR.

Per gli operai in forza al 31 maggio 2011 che non percepiscono l'indennità forfettaria di settore, l'EDAR viene mantenuto come elemento economico "ad personam", che verrà assorbito al raggiungimento dei quattro anni di anzianità di settore.

INDENNITÀ

Maneggio denaro	Ne ha diritto il personale che ha normalmente maneggio di denaro, con responsabilità per errori. L'indennità è commisurata al 3% della retribuzione tabellare (5% della retribuzione base per il personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, ecc. di importo complessivo superiore a 4,65 euro giornalieri).
Indennità funzione quadri	L'indennità di funzione spetta al personale con qualifica di quadro, è pari a 25,82 euro ed è utile a tutti gli effetti contrattuali.
Indennità lavoro disagiato	I lavoratori che effettuano le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana hanno diritto ad un'indennità nella misura del 15% del minimo di retribuzione per ogni giornata di prestazione. Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli altiforni è riconosciuta un'indennità di 0,05 euro per ogni ora di lavoro. L'indennità è utile ai fini del computo di: ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, indennità di mancato preavviso, TFR.
Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali	I lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni (escluse aree o locali in cui non vengano svolte operazioni di trasformazione produttiva, come: cortili, uffici, servizi igienici, ecc.) hanno diritto ad un'indennità pari a 0,036 euro per ogni ora di lavoro. L'indennità è utile ai fini del computo di: ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, indennità di mancato preavviso, trattamento di fine rapporto.
Indennità pulizia ambienti radioattivi	Ai lavoratori professionalmente esposti a rischi da radiazioni è riconosciuta un'indennità pari a 0,12 euro per ogni ora di prestazione in specifiche zone controllate (reattori nucleari in funzione - trattamento radioelementi, radioisotopi). L'indennità è utile ai fini del computo di: ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, indennità di mancato preavviso, scatti di anzianità.
Indennità per lavori nel sottosuolo	Ai lavoratori che effettuano prestazioni nel sottosuolo (cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati) è corrisposta un'indennità pari a 0,03 euro per ogni ora di prestazione, non cumulabile con altre analoghe indennità. Al personale che effettua lavori nelle metropolitane, in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, ecc.) è riconosciuta un'indennità di 0,03 euro all'ora (non cumulabile con la precedente). Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni o lungo le linee della metropolitana, svolge la propria opera all'aperto o sotto la pensilina.
Indennità mezzi di locomozione	Spetta, nella misura mensile da concordarsi territorialmente, ai lavoratori che usino il proprio mezzo di trasporto per servizio. Il lavoratore comandato a spostarsi da un posto all'altro, se lo spostamento non avviene con mezzi di trasporto aziendali, ha diritto al rimborso a piè di lista delle spese sostenute.

Indennità di alta montagna	È riconosciuta, nella misura da concordarsi territorialmente, ai lavoratori inviati a prestare la propria opera fuori dalla normale sede di lavoro in località di alta montagna.
Indennità di disagiata sede	È corrisposta ai lavoratori, nella misura da concordarsi territorialmente, qualora la sede dell'azienda disti oltre 3 km dal più vicino centro abitato purché l'impresa, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, non provveda direttamente al trasporto stesso.
Indennità aeroportuale	Ne hanno diritto, ove concordata a livello provinciale, i lavoratori che svolgono la propria attività esclusivamente in ambito aeroportuale. L'importo corrispondente assorbe fino a concorrenza eventuali altre indennità già erogate a qualsiasi titolo.
Trasferta	Il lavoratore mandato in trasferta oltre alla retribuzione relativa alla propria sede di lavoro ha diritto: <ul style="list-style-type: none"> ♦ 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, se la durata della missione obbliga il lavoratore a sostenere tali spese; ♦ al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.
Trasferimento	Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 1 mese. Oltre al rimborso delle spese di trasferimento (viaggio, trasporto per sé e per i familiari, effetti familiari), spetta un'indennità nelle seguenti misure: <ul style="list-style-type: none"> ♦ al lavoratore senza carico di famiglia, 1/3 della retribuzione globale mensile; ♦ al lavoratore con familiari a carico, 2/3 della retribuzione globale mensile oltre a 1/15 per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca. Al lavoratore il quale, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, spetta il rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

La contrattazione integrativa territoriale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio di risultato.

Premio di risultato	È previsto un premio di risultato collegato a obiettivi e risultati raggiunti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, con l'obiettivo di: incrementi di rendimento, produttività, efficienza, efficacia, competitività e qualità. Gli importi del premio, che sono variabili e non predeterminabili, non sono utili ai fini di nessun istituto legale e contrattuale. Condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio sono demandati alla contrattazione di secondo livello. Il premio è proporzionato dall'azienda con riferimento alle giornate di effettivo lavoro svolto nell'anno precedente ed è calcolato in rapporto all'orario di lavoro individuale per i lavoratori part-time. Eventuali trattamenti economici collettivi già in atto, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal CCNL vengono assorbiti fino a concorrenza dal premio di risultato.
----------------------------	--

GESTIONE DEL RAPPORTO

PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale, è la seguente.

Livello	Qualifica	Durata
Q	-	6 mesi
7°	-	4 mesi

Livello	Qualifica	Durata
6°	-	3 mesi
5° e 4°	impiegati	2 mesi
	operai	30 giorni
3° e 2°	impiegati	2 mesi
	operai	26 giorni
1°		26 giorni
Note		
<p><i>I giorni indicati si intendono di effettivo lavoro.</i></p> <p><i>Sono esclusi dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti ovvero in caso di passaggio diretto ed immediato da altra azienda.</i></p> <p><i>Fermi restando i limiti massimi di durata indicati in tabella, per gli operai assunti con contratto part-time verticale, il periodo di prova non può in ogni caso superare i 3 mesi.</i></p>		

ORARIO

Orario normale di lavoro	<p>La durata dell'orario normale è di 40 ore settimanali, normalmente distribuite su 5 giorni consecutivi. In relazione alle esigenze aziendali può essere concordata con le R.S.A. la distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni. In tal caso le prestazioni svolte nel sesto giorno sono compensate con la retribuzione globale oraria e una maggiorazione del 25% computata sul minimo di retribuzione e l'indennità di contingenza.</p> <p>Ferma restando la maggiorazione del 25% della retribuzione base per la prestazione svolta nel sesto giorno, a far data dal 31 maggio 2011 può essere concordata, con accordi di secondo livello, la non applicazione della percentuale stessa qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale dell'orario contrattuale individuale concordato tra le parti, superiore alla prestazione minima prevista per il part-time; in caso di successiva riduzione dell'orario la maggiorazione verrà nuovamente applicata.</p> <p>La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due frazioni. Il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo continuativo fatte salve le attività caratterizzate da 2 frazioni di lavoro giornaliera. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di 8 ore consecutive.</p> <p>La durata media settimanale della prestazione lavorativa, comprensiva dello straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 12 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.</p> <p>Interruzione del lavoro: in caso di interruzione della prestazione normale per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, è corrisposto per la prima giornata di sospensione il 70% del minimo di retribuzione.</p> <p>Addetti a mansioni discontinue ai sensi dell'ipotesi di accordo 3 dicembre 2003: sono considerati discontinui i lavoratori a tempo pieno non aventi, nell'espletamento della mansione, carattere di continuità e specificatamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ i custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili; ◆ i custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici; ◆ il personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio; ◆ il personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi; ◆ il personale addetto al controllo degli impianti e delle aree. <p>L'orario di lavoro è di 45 ore settimanali: a partire dalla 46^a ora si applica la maggiorazione per lavoro straordinario. L'orario di lavoro è tuttavia quello della generalità dei lavoratori (40 ore settimanali) nel caso in cui lo svolgimento di più mansioni discontinue annulli i tempi intermedi di sosta. Tale norma non si applica nel caso di lavoro occasionale o sporadico.</p>
Flessibilità	<p>In presenza di necessità collegate a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato su una media plurisettimanale nell'arco di 12 mesi, entro i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e minimi di 35 ore settimanali.</p> <p>In questi casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non sono retribuite come lavoro supplementare o straordinario fino a concorrenza degli orari da compensare. I lavoratori interessati al regime di flessibilità percepiscono la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.</p>

Banca ore	<p>Ciascun lavoratore può far confluire in una banca ore individuale le ore di lavoro eccedenti la 45ª settimanale, da recuperare, su richiesta dell'interessato, sotto forma di riposi compensativi, fatta salva in ogni caso la corresponsione delle relative maggiorazioni, effettuata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui le prestazioni sono state effettuate. La volontà di accumulo delle ore nella banca deve essere dichiarata preventivamente dal lavoratore per iscritto, entro il mese di gennaio di ciascun anno; in tal caso i riposi potranno essere goduti entro i 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno cinque giorni; ◆ non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale; ◆ non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte. <p>Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.</p> <p>Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo delle ore accumulate entro 12 mesi, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.</p> <p>Ugualmente, in caso di cambio di appalto saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.</p>
------------------	--

ROL E FESTIVITÀ

ROL	L'orario di lavoro viene ridotto di 40 ore annue, mediante la concessione, di norma, di corrispondenti giornate di riposo.
Ex Festività	<p>Per le prestazioni effettuate nelle festività abolite per effetto del combinato disposto della Legge n. 54/1977 e del DPR n. 792/1985, vengono riconosciuti permessi compensativi retribuiti.</p> <p>Detti permessi devono essere usufruiti entro l'anno di maturazione e, se non fruiti, al lavoratore sarà corrisposta una quota giornaliera di retribuzione globale mensile per ogni ex festività lavorata.</p> <p>In caso di coincidenza delle ex festività con la giornata di riposo settimanale e per la giornata del 4 novembre viene erogato il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.</p>
Festività	<p>In aggiunta alle festività nazionali e infrasettimanali previste dalla legge è considerato festivo il giorno di Pasqua e quello della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove ha sede l'unità produttiva, nonché i giorni di riposo compensativo per lavoro domenicale.</p> <p>In caso di coincidenza di una festività con la domenica ai lavoratori viene corrisposta, in aggiunta al normale trattamento economico, un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione globale mensile.</p>

LAVORO STRAORDINARIO

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra di loro, né con quelle per lavoro notturno e festivo, né con la maggiorazione prevista per le prestazioni svolte nel 6° giorno) calcolate sulla quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

Tipologia	%
Straordinario diurno	25
Straordinario notturno	50
Straordinario festivo	65
Straordinario notturno festivo	75
Note	
<p>È straordinario il lavoro svolto oltre l'orario normale di lavoro.</p> <p>Il limite al lavoro straordinario è di 150 ore annue pro-capite.</p>	

LAVORO NOTTURNO

Per le prestazioni di lavoro notturno sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabile con quelle per lavoro straordinario e festivo, né con la maggiorazione prevista per le prestazioni svolte nel 6° giorno) calcolate sulla quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

Tipologia	%
Lavoro notturno compreso in turni avvicendati	20
Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30
Note	
<p><i>Agli effetti legali è considerato lavoro notturno quello effettivamente prestato tra le 22.00 e le 5.00 e lavoratore notturno è colui che, con riferimento all'orario giornaliero, svolge in via non eccezionale e in regime di normale continuativa assegnazione almeno 3 ore di lavoro nel periodo tra le 22.00 e le 5.00, e che, con riferimento all'orario complessivo annuale, svolge in via non eccezionale la propria prestazione per almeno 3 ore tra le 22.00 e le 5.00, per un minimo di 80 giorni lavorativi annui (da riproporzionare per i lavoratori in part-time verticale o misto).</i></p> <p><i>Non è lavoro notturno agli effetti di legge, ma dà diritto alle maggiorazioni contrattuali previste per il lavoro notturno, quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:</i></p> <ul style="list-style-type: none">♦ vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;♦ necessità di rimpiazzo per breve periodo di personale assente per malattia, infortunio, causa di forza maggiore, ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura;♦ esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata. <p><i>L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore. In caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il suddetto limite viene calcolato come media nell'arco di un trimestre (salvo diversa regolamentazione a livello aziendale).</i></p> <p><i>Nel caso di inidoneità al lavoro notturno dichiarata dal medico competente, e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore può essere anche spostato a mansioni di livello inferiore.</i></p> <p><i>Ai fini retributivi è considerato notturno quello eseguito dalle 22 alle 6.00.</i></p> <p><i>Le maggiorazioni indicate in tabella sono utili ai fini di: ferie, festività, mensilità aggiuntive, TFR, indennità di mancato preavviso, trattamento per malattia e infortunio, solo in caso di prestazione notturna continuativa.</i></p>	

LAVORO FESTIVO

Per il lavoro festivo è prevista la maggiorazione del 50% (non cumulabile con quelle per lavoro straordinario e notturno, né con la maggiorazione prevista per le prestazioni svolte nel 6° giorno) calcolata sulla quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

FERIE

Durata	Per ogni anno di servizio spetta il seguente periodo di ferie, espresso in giorni lavorativi, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a tal fine considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni).	
	Orario	Durata
	Settimana su 5 giorni	22 giorni
	Settimana su 6 giorni	26 giorni
Fruizione	Per ogni anno solare, 2 settimane vanno concesse nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre (esclusi i settore disinfezione, disinfestazione e derattizzazione). Le quattro ex festività religiose e quelle nazionali e infrasettimanali, che cadono nel periodo feriale, danno luogo al prolungamento dello stesso.	

PREAVVISO

Le durate del periodo di preavviso, a seconda dell'anzianità di servizio, sono le seguenti.

Categoria	Livello	Anzianità di servizio		
		Fino a 5 anni	da 5 a 10 anni	Oltre 10 anni
Impiegati	Q e 7°	2 mesi e 1/2	3 mesi e 1/2	4 mesi e 1/2
	6°	1 mese e 1/2	2 mesi	2 mesi e 1/2
	altri	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
Operai	15 giorni di calendario (7 giorni in caso di dimissioni)			
Note				
<i>In caso di dimissioni la durata del preavviso è ridotta a metà. Per tutti i lavoratori il preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.</i>				

ASSENZE TUTELE

CONGEDO MATRIMONIALE

Durata	Il congedo matrimoniale ha la durata di 15 giorni lavorativi (15 giorni di calendario per i lavoratori assunti a partire dal 1° giugno 2001).
Note	
<i>Per gli impiegati la relativa retribuzione è completamente a carico del datore di lavoro. Per gli operai il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione dell'assegno per congedo matrimoniale erogato dall'INPS, fino al raggiungimento della normale retribuzione.</i>	

MATERNITÀ

Maternità obbligatoria	Le impiegate hanno diritto, per i primi 5 mesi di assenza: <ul style="list-style-type: none">ad un'integrazione dell'indennità di maternità anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, fino al raggiungimento della intera retribuzione, per i primi 4 mesi di assenza;al trattamento economico previsto dalla legge, per il mese successivo. Se le festività nazionali e infrasettimanali o ex festività cadono nel periodo di assenza, il datore deve riconoscere la differenza tra il trattamento erogato dagli istituti previdenziali e l'intero compenso per festività.
Congedo Parentale	Disciplina di legge.

MALATTIA

Categoria	Durata dell'assenza	Trattamento economico	Conservazione del posto
Operai	dal 1° al 180° giorno	100%	12 mesi (nell'arco di 36 mesi)*
	dal 181° al 270° giorno	50%	
Impiegati	primi 5 mesi	100%	
	7 mesi successivi	50%	

Note

(*) I 36 mesi possono essere raggiunti anche attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore; al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve rilasciare una dichiarazione di responsabilità, riportante il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti fino ad un massimo di 3 anni.

Superato il periodo di conservazione del posto, è prevista la concessione, per una sola volta nell'arco di durata del rapporto con la medesima impresa, di un periodo di aspettativa della durata massima di 4 mesi (non retribuito e non utile ai fini di alcun istituto contrattuale).

Per i rapporti a tempo determinato, il periodo di conservazione del posto è limitato alla durata del contratto.

Impiegati: uguale trattamento va riconosciuto all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento economico cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto per il comparto.

Operai: il trattamento economico indicato comprende l'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS e l'integrazione a carico azienda.

Impiegati non in prova: il trattamento economico indicato è interamente a carico azienda.

Se le festività nazionali ed infrasettimanali o ex festività cadono nel periodo di assenza per malattia, l'impresa corrisponde la differenza tra il trattamento erogato dagli istituti previdenziali e l'intero compenso per festività.

INFORTUNIO

Categoria	Durata	Trattamento economico	Conservazione del posto
Operai	dal giorno successivo a quello dell'infortunio	100%	fino a guarigione clinica
Impiegati	primi 5 mesi	100%	
	ulteriori 7 mesi	50%	
Note			
Se le festività nazionali ed infrasettimanali o ex festività cadono durante il periodo di assenza per infortunio, l'impresa deve corrispondere la differenza tra il trattamento erogato dagli istituti previdenziali e l'intero compenso per festività.			

ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

Permessi studio	<p>Partecipazione a corsi: i lavoratori non in prova assunti a tempo indeterminato che frequentano corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute e abilitate al rilascio di titoli di studio legali, possono usufruire di permessi retribuiti, a carico del monte ore costituito presso ogni azienda in misura pari a 10 ore annue per dipendente, per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, purché le ore di corso siano in rapporto di almeno 2:1 con quelle richieste come permesso.</p> <p>Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% della forza occupata.</p> <p>Lavoratori studenti: I lavoratori iscritti a corsi regolari di studio in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute hanno diritto a permessi retribuiti, nella misura indicata, per il conseguimento dei seguenti titoli di studio:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ diploma di licenza elementare, 5 giorni;◆ diploma di licenza media inferiore, 8 giorni;◆ diploma di licenza media superiore, 10 giorni. <p>Hanno altresì diritto a 2 giorni di permesso retribuito per ogni esame universitario.</p>
Familiari con handicap	Per quanto riguarda i permessi per familiari di portatori di handicap, il testo contrattuale prevede specifiche modalità di utilizzo.
Decesso o grave infermità	In caso di decesso di un genitore, del coniuge, di un figlio o di un fratello vengono concessi 3 giorni di permesso retribuito cui si aggiungono 2 giorni di permesso non retribuito se l'evento si è verificato fuori della provincia in cui è ubicata la sede di lavoro. Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione lavorativa, al lavoratore è concesso altresì di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera.

Giustificati motivi	Per giustificati motivi possono essere concessi brevi permessi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.
Nascita figlio	In occasione della nascita di un figlio il lavoratore ha diritto ad 1 giorno di permesso retribuito.
Vittime violenza di genere	<p>Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alle violenze di genere è riconosciuto il diritto di astensione dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi. Fatti salvi i casi di oggettiva impossibilità, il datore di lavoro va informato con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché al fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del TFR.</p> <p>Durante il periodo di congedo alla lavoratrice spetta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione. A richiesta dell'interessata il congedo sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 70% della retribuzione corrente.</p>

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Lavoro supplementare	<p>Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno giornaliero o settimanale. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite il mese successivo all'effettuazione della prestazione come ordinarie, incrementate dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, determinata convenzionalmente e forfetariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base.</p> <p>In caso di part-time verticale, le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato sono considerate lavoro straordinario e disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno.</p>
Clausole elastiche	<p>Possono essere introdotte, con accordo scritto tra lavoratore e azienda, delle clausole flessibili ed elastiche in ordine alla variazione della prestazione lavorativa, sia in relazione alla collocazione che all'aumento della stessa (nel part-time verticale o misto).</p> <p>La suddetta variazione può essere effettuata da parte del datore di lavoro con un preavviso di almeno 48 ore.</p> <p>Per le ore di lavoro prestate al di fuori degli orari concordati all'atto dell'instaurazione del rapporto a tempo parziale, in regime di clausole flessibili, al lavoratore spetta una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, salvo che la variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sua necessità.</p> <p>Per lo svolgimento di ore aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli schemi concordati, il lavoratore ha diritto alla maggiorazione per il lavoro supplementare (28%), maggiorata del 1,5%.</p> <p>In caso di gravi motivi personali o di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive aziendali, le clausole elastiche e flessibili possono essere temporaneamente sospese.</p> <p>Il lavoratore può denunciare, per iscritto e con un preavviso di almeno 1 mese, una volta decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto, le clausole elastiche e flessibili qualora ricorra una delle seguenti documentate ragioni: esigenze legate alla maternità e paternità o a gravi motivi familiari, esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico, comprovata instaurazione di altra attività lavorativa.</p> <p>Anche il datore di lavoro può recedere dal patto con preavviso di almeno 1 mese.</p> <p>Le causali per recedere dalle clausole elastiche sono estese anche alle ipotesi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • patologie gravi o oncologiche riguardanti coniuge, convivente, figli, genitori; • figlio convivente di età non superiore a 13 anni, • figlio convivente con handicap; • lavoratore studente. <p>La denuncia va accompagnata da un preavviso di almeno 30 giorni, salvo comprovati casi di necessità ed urgenza connessi con la condizione di salute del lavoratore o del familiare.</p>

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi	Percentuale	<p>Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 25% della media annua (riferita all'anno solare precedente all'assunzione) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Per i datori che occupano fino a 5 dipendenti è sempre consentita la stipula di un contratto a tempo determinato.</p> <p>I contratti di somministrazione e i contratti a tempo determinato possono essere stipulati complessivamente nella misura massima del 35% in media annua, riferita all'anno solare precedente all'assunzione, rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 15% per la somministrazione.</p>
	Esclusioni	<p>Dal suddetto limite sono esenti i contratti a termine conclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ nella fase di avvio di nuove attività (si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi). Sono esclusi i lavoratori a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri. A livello territoriale, si possono concordare assunzioni con contratto a tempo determinato nelle fasi di avvio di una nuova attività superiori a tale periodo; ◆ per lo svolgimento delle attività stagionali definite dal CCNL e delle attività ex DPR n. 1525/1963; ◆ per sostituzione di lavoratori assenti; ◆ con lavoratori di età superiore a 50 anni.
Intervalli e deroga assistita	<p>L'accordo 12 dicembre 2012 ha introdotto la seguente disciplina, applicabile ai contratti sottoscritti fino al 30 giugno 2013.</p> <p>Oltre che nei casi di cui all'art. 1, comma 9, lettera h) della Legge n. 92/2012, gli intervalli di tempo per la successione di contratti a termine tra lo stesso lavoratore e datore di lavoro sono ridotti a 20 giorni (per i contratti a termine fino a 6 mesi) e a 30 giorni (per i contratti a termine oltre 6 mesi) nei seguenti casi di assunzioni a termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; ◆ temporanei incrementi dell'attività disposti dalla committenza; ◆ copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di nuove attività; ◆ lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; ◆ servizi nell'ambito di manifestazioni, fiere, eventi. <p>Gli intervalli temporali non trovano applicazione nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ assunzione di lavoratori impiegati nelle attività stagionali indicate nel CCNL; ◆ sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori; ◆ assunzione di lavoratori posti in CIG presso altra azienda; ◆ assunzione di percettori della NASpI; ◆ assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età. <p>È prevista l'estensione a 36 mesi della durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato tra le stesse parti, per effetto di una successione di contratti (conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale) e indipendentemente dal periodo di interruzione tra un contratto e l'altro. La facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, superiore al termine di 24 mesi, non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, non abbiano trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto a termine sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti. La durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine è pari ad un periodo non superiore a 6 mesi.</p>	

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera applicativa	L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 7°.
Scatti di anzianità	Disciplina contrattuale non presente.

Attività formativa	<p>Contratti stipulati fino al 19 luglio 2012: è previsto un monte ore di formazione pari a 120 ore annue, interna o esterna all'azienda. In caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione sono proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. L'elencazione dei profili formativi è contenuta in allegato al CCNL.</p> <p>Contratti stipulati dal 20 luglio 2012: la durata della formazione a carico azienda per l'acquisizione delle competenze professionali e di mestiere è di almeno 80 ore medie annue ed è integrata dall'offerta pubblica, qualora esistente, di formazione di base e trasversale. In caso di apprendistato a tempo parziale, la durata della formazione è equiparata a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno. Vengono confermati i profili formativi già allegati al CCNL 19 dicembre 2007.</p> <p>Parere di conformità: il datore di lavoro richiederà all'ONBSI il parere di conformità sul piano formativo individuale, secondo modalità che saranno individuate entro il 31 ottobre 2012; nelle more di tale attuazione rimane valida la prassi in atto, tra cui il silenzio-assenso. In sede di contrattazione territoriale può essere concordato di affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dell'addestramento dell'apprendista al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.</p>
---------------------------	--

❑ DURATA MASSIMA CONTRATTI STIPULATI FINO AL 19 LUGLIO 2012

Livello	Durata totale (mesi)
6 e 7	48
4 e 5	36
2 e 3	24
Note	
<p>A livello territoriale possono essere previste durate maggiori in considerazione di specifiche situazioni professionali o operative. In caso di assenza superiore alle 4 settimane consecutive, il periodo di apprendistato viene prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.</p>	

❑ DURATA MASSIMA CONTRATTI STIPULATI DAL 20 LUGLIO 2012

Livello	Durata totale (mesi)
5, 6 e 7	36
3 e 4	30
2	24
Note	
<p>In caso di assenza superiore a 30 giorni, il periodo di apprendistato viene prolungato, previa comunicazione dell'azienda della nuova data di scadenza, in misura pari alla durata dell'assenza.</p> <p>Nel caso in cui vengano individuati profili professionali analoghi a quelli previsti dal CCNL nell'ambito dell'area contrattuale dell'artigianato di attività di servizi e pulizie, le Parti armonizzeranno eventuali durate maggiori.</p> <p>L'attribuzione di funzioni di responsabilità, coordinamento e direzione agli apprendisti con mansioni relative ai livelli 6° e 7° nei primi 6 mesi di svolgimento del rapporto va valutata con particolare cura.</p> <p>Per i lavoratori con destinazione finale dal 5° al 7° livello, la durata è ridotta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ di 6 mesi, se in possesso di diploma riguardante la professionalità da acquisire; ◆ di 12 mesi, se in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire. <p>Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, correttamente documentato, è computato presso la nuova (fatta salva la durata minima prevista per legge) ai fini del completamento del periodo prescritto, purché l'addestramento si riferisca alle medesime attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad 1 anno.</p> <p>Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione vengono riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.</p>	

❑ TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

L'inquadramento e il trattamento economico (composto da minimo retributivo, indennità di contingenza ed EDR confederale) sono determinati nelle seguenti modalità:

- 2 livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo;

→ 1 livello sotto quello di destinazione finale, per la seconda metà.

Gli apprendisti destinati a conseguire il 2° livello sono inquadrati nel 1° per tutto il periodo.

BILATERALITÀ

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti stipulanti concordano che i fondi pensione cui le aziende sono tenute a versare i contributi, sono unicamente i seguenti:

- Previambiente, per i lavoratori delle aziende aderenti a Fise, come da accordo 8 giugno 2007;
- Fondapi, per i lavoratori delle aziende aderenti a Confapi, come previsto da accordo del 23 febbraio 2005;
- Cooperlavoro (Previdenza Cooperativa), per i lavoratori delle imprese cooperative del settore, come da Protocollo aggiuntivo 16 febbraio 2007.

La contribuzione da corrispondere, per 12 mensilità, è la seguente.

Fondo PREVIAMBIENTE			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	1%	1%	<ul style="list-style-type: none">◆ Previambiente: 1% della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR;◆ Fondapi: 14,47% del TFR;◆ Previdenza cooperativa: 1% del minimo tabellare e contingenza del 1/1/2001
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993			100%
Note			
<p><i>Il lavoratore può scegliere di versare l'intero flusso di TFR maturando.</i></p> <p><i>Le percentuali di contribuzione sono calcolate su minimo tabellare e indennità di contingenza alla data del 1° gennaio 2001.</i></p> <p><i>Il lavoratore può optare per il versamento di un'ulteriore contribuzione a suo carico, nell'importo stabilito dagli Statuti e dai regolamenti dei rispettivi fondi.</i></p> <p><i>Le contribuzioni a carico delle aziende saranno dovute solamente per i lavoratori aderenti, senza dar luogo a trattamenti sostitutivi o alternativi nelle ipotesi di non iscrizione del lavoratore.</i></p> <p><i>Nel caso in cui un'impresa o una cooperativa non aderisca ad alcuna delle Associazioni imprenditoriali sottoscrittrici il presente CCNL, i lavoratori hanno il diritto di aderire ad uno dei suddetti Fondi.</i></p> <p><i>Per quanto riguarda la quota di previdenza complementare a carico del datore, sarà comunque riconosciuta nel caso di assunzione di lavoratori già iscritti ad uno dei fondi sopra elencati a seguito di passaggio di appalto.</i></p> <p><i>La quota a carico azienda è comunque dovuta in caso di assunzione di lavoratore iscritto ad altro fondo chiuso, purché questo preveda condizione di reciprocità rispetto agli iscritti ad uno dei 3 fondi.</i></p>			

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'assistenza sanitaria integrativa ha carattere generale, con un unico fondo (Fondo ASIM) per tutti gli addetti al settore e fornisce prestazioni omogenee a prescindere dall'orario contrattuale.

L'assistenza sanitaria doveva essere garantita, entro il 1° luglio 2013, a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, in forza a tale data, che fossero privi di altre forme di assistenza sanitaria.

È dovuto un contributo una tantum a titolo di iscrizione, a carico impresa, nella misura di 0,50 euro per ciascun lavoratore in forza al 1° giugno 2012.

Dal 1° luglio 2013, è dovuto un contributo mensile a carico impresa nelle seguenti misure:

- 4,00 euro (per i lavoratori fino a 28 ore settimanali);
- 6,00 euro (per i lavoratori con orario superiore).

A luglio 2014 gli organi direttivi del Fondo ASIM hanno terminato gli adempimenti per l'iscrizione del Fondo al relativo registro; da tale mese le aziende hanno iniziato a versare la contribuzione, tramite Modello F24.

Le aziende che non hanno attiva alcuna assistenza sanitaria devono inviare al Fondo i moduli e la documentazione richiesti e dal 20 aprile 2016 devono iscrivere i lavoratori all'inizio di ogni mese.

La quota una tantum d'iscrizione, per dipendente, è pari a:

- 40,00 euro (per le aziende che hanno iscritto i lavoratori entro il 30 giugno 2016);
- 200,00 euro (per le aziende che hanno iscritto i lavoratori dal 1° luglio 2016 al 30 settembre 2016).

Il versamento dei contributi arretrati (periodo dal 1° luglio 2013 al 30 giugno 2014) per i lavoratori a tempo indeterminato in forza a luglio 2014, deve avvenire con Modello F24, nelle seguenti modalità:

- le quote di aprile, maggio e giugno 2014 con l'F24 di settembre 2014;
- le quote di gennaio, febbraio e marzo 2014 con l'F24 di febbraio 2015;
- le quote di ottobre, novembre e dicembre 2013 con l'F24 di maggio 2015;
- le quote di luglio, agosto e settembre 2013 con l'F24 di ottobre 2015.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo il diritto al risarcimento del danno.

Il riconoscimento di indennità sostitutive non esonera l'azienda dall'obbligo di assicurare al lavoratore le prestazioni garantite dal Fondo.

RETRIBUZIONE MINIMA

Livello	Retribuzione tabellare a partire dal				
	1° luglio 2021	1° luglio 2022	1° luglio 2023	1° luglio 2024	1° luglio 2025
Q	1.411,23	1.451,60	1.512,15	1.552,52	1.572,70
7	1.289,36	1.326,24	1.381,56	1.418,44	1.436,88
6	1.116,15	1.148,08	1.195,97	1.227,90	1.243,86
5	898,06	923,74	962,28	987,96	1.000,81
4	821,08	844,57	879,80	903,28	915,03
4*	801,85	824,79	859,19	882,13	893,60
3	756,94	778,59	811,07	832,72	843,55
2*	737,71	758,81	790,46	811,56	822,11
2	699,21	719,21	749,21	769,21	779,21
1	641,48	659,83	687,35	705,70	714,87
Note					
(*) Gli importi della retribuzione tabellare relativi al 4° livello parametro 125 e al 2° livello parametro 115 non sono riportati dall'ipotesi di accordo e, pertanto, sono stati calcolati redazionalmente.					

ELEMENTO DISTINTO ED AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE

A tutti i lavoratori è riconosciuto, nei seguenti importi mensili e per 14 mensilità, un elemento distinto ed aggiuntivo della retribuzione (EDAR), non assorbibile e non utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale né del TFR.

Livello	Importi mensili dal 1° giugno 2009
Q	40,37
7°	36,88

Livello	Importi mensili dal 1° giugno 2009
6°	31,93
5°	25,69
4°	23,49
4° (parametro 125)	22,93
3°	21,65
2° (parametro 115)	21,11
2°	20,00
1°	18,35
Note	
<i>Dal 1° giugno 2011 l'Edar non viene più erogato.</i>	

ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE

Per il finanziamento dell'Organismo paritetico nazionale è stabilito un contributo mensile pari ad 0,50 euro a carico del datore di lavoro ed 0,50 euro a carico del lavoratore, da versare trimestralmente (tramite modello F24) per 12 mensilità, dal 1° gennaio 2008.

Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali, entrambe le quote sono ridotte ad 0,25 euro.