



## Allegato A

### SCHEDA INFORMATIVA ALLEGATA ALLA LETTERA DI ASSUNZIONE

(art. 1 D.Lgs. 152/97 come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 104/22)

#### SEZIONE I - SINTESI DELLE INFORMAZIONI CONTENUTE NEL CONTRATTO COLLETTIVO

Contratto applicato: **CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi**

**Tabella 1**

<p><b>Durata del congedo per ferie</b></p>	<p><b>1. Ferie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 22 giorni lavorativi, con prestazione settimanale su 5 giorni;</li><li>○ 26 giorni lavorativi, con prestazione settimanale su 6 giorni.</li></ul> <p><b>2. Riduzione d'orario:</b> 40 ore annue.</p> <p><b>3. Festività:</b></p> <p>Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono. Il 4.11: trattamento delle festività che coincidono con la domenica. Nel caso in cui le ricorrenze festive cadano in giornata di riposo settimanale, spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.</p> <p><b>4. Festività soppresse:</b> nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore verranno assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività. I permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore, e dovranno essere usufruiti entro l'anno in cui si riferiscono; nel caso in cui il lavoratore non usufruisca nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote giornaliere di retribuzione globale mensile per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate. Nel caso in cui le 4 festività religiose cadano nel periodo di ferie, si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Nel caso di coincidenza delle 4 festività religiose con il riposo settimanale, al lavoratore non spetterà alcun permesso compensativo, ma beneficerà del trattamento previsto al comma 3 del presente articolo.</p> <p><b>5. Permessi retribuiti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 1 giorno, per nascita figlio;</li><li>○ 3 giorni per decesso familiare (elevati a 5, di cui solo 3 retribuiti, se l'evento luttuoso si è verificato fuori provincia);</li><li>○ 3 giorni per assistere persona con handicap grave ex L. n. 104/1992;</li><li>○ Studenti: 2 giorni per ciascun esame universitario; 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare; 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore; 10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore. Diritto allo studio: 150 ore pro capite per triennio usufruibili anche in un solo anno. I</li></ul>
--	---

	<p>lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per l'esercizio del diritto di studio, non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Massimo 25 giorni all'anno per ciascuna organizzazione sindacale, per il disimpegno delle loro funzioni;</li> <li>○ Ai dirigenti delle RSA, per l'espletamento del loro mandato (non inferiori a 2 ore e mezza all'anno per le unità produttive fino a 200 dipendenti; non inferiori a 10 ore mensili per le unità produttive di maggiori dimensioni).</li> </ul>																				
<p><b>Altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore</b></p>	<p>Oltre ai congedi indicati nella specifica sezione del presente allegato, spettano anche:</p> <p><b>Congedo matrimoniale.</b> La lavoratrice e il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto a un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.</p> <p><b>Donazione sangue.</b> La lavoratrice e il lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.</p>																				
<p><b>Procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore</b></p>	<p><b>Preavviso di licenziamento e di dimissioni.:</b></p> <p>IMPIEGATI</p> <table border="1" data-bbox="427 1039 1256 1308"> <tr> <td></td> <td><b>liv. 7 e Q</b></td> <td><b>liv. 6</b></td> <td><b>liv. 5, 4, 3 e 2</b></td> </tr> <tr> <td><b>Anzianità</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>2 mesi e 15 giorni</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>3 mesi e 15 giorni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>4 mesi e 15 giorni</td> <td>2 mesi e 15 giorni</td> <td>2 mesi</td> </tr> </table> <p><b>OPERAI:</b> 15 giorni di calendario.</p> <p>In caso di dimissioni, i termini sono ridotti alla metà per gli impiegati e a 7 giorni di calendario per gli operai.</p> <p>I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese</p> <p>La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.</p> <p>La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.</p> <p>Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice e al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.</p> <p>Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.</p>		<b>liv. 7 e Q</b>	<b>liv. 6</b>	<b>liv. 5, 4, 3 e 2</b>	<b>Anzianità</b>				fino a 5 anni	2 mesi e 15 giorni	1 mese e 15 giorni	1 mese	da 5 a 10 anni	3 mesi e 15 giorni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	oltre 10 anni	4 mesi e 15 giorni	2 mesi e 15 giorni	2 mesi
	<b>liv. 7 e Q</b>	<b>liv. 6</b>	<b>liv. 5, 4, 3 e 2</b>																		
<b>Anzianità</b>																					
fino a 5 anni	2 mesi e 15 giorni	1 mese e 15 giorni	1 mese																		
da 5 a 10 anni	3 mesi e 15 giorni	2 mesi	1 mese e 15 giorni																		
oltre 10 anni	4 mesi e 15 giorni	2 mesi e 15 giorni	2 mesi																		

**Contratto  
collettivo  
applicato al  
rapporto di  
lavoro**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE  
DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI /  
MULTISERVIZI**

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
ANIP CONFINDUSTRIA, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, UNIONSERVIZI CONFAPI, AGCI SERVIZI DI LAVORO, e FILCAMS- CGIL, FISASCAT-CISL, ULTRASPORTI-UIL	8.6.2021	8.6.2021	31.12.2024	31.12.2024

**Retribuzioni**

Liv.	Par.	Minimi <sup>1</sup>					Contingenza
		1.7.2021	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024	1.7.2025	
Q	220	1.411,23	1.451,60	1.512,15	1.552,52	1.572,70	532,06
7	201	1.289,36	1.326,24	1.381,56	1.418,44	1.436,88	532,06
6	174	1.116,15	1.148,08	1.195,97	1.227,90	1.243,86	524,77
5	140	898,06	923,74	962,28	987,96	1.000,81	518,53
4	128	821,08	844,57	879,80	903,28	915,03	517,50
3	118	756,94	778,59	811,07	832,72	843,55	515,42

	2	109	699,21	719,21	749,21	769,21	779,21	513,96
	1	100	641,48	659,83	687,35	705,70	714,87	512,71

<p><b>Disciplina dell'orario di lavoro aziendale</b></p>	<p><b>Orario di lavoro</b></p> <p>Per la durata dell'orario si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni. La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, salvo quanto disposto ai successivi artt. 32 e 33. Ai sensi dell'articolo 4, quarto comma, del decreto legislativo n. 66/2003, la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi. Tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali Per quanto concerne l'orario multiperiodale di cui all'art. 31 del c.c.n.l. il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi</p> <p>La prestazione è distribuita in 5 giorni lavorativi consecutivi. I 2 giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo. In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana. L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo</p>
<p><b>Normativa relativa allo straordinario</b></p>	<p><b>Lavoro straordinario</b></p> <p>È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo. Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente e può arrivare a 150 ore per comprovate e motivate esigenze di servizio.</p> <p>Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sotto indicate</p> <p>Riferite ai minimi contrattuali conglobati:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 25%, straordinario diurno feriale;</li> <li>b. 30%, lavoro notturno non compreso in turni avvicendati;</li> <li>c. 50%, straordinario notturno e lavoro festivo;</li> <li>d. 65%, straordinario festivo;</li> <li>e. 75%, straordinario notturno festivo;</li> <li>f. 20%, lavoro notturno compreso in turni avvicendati.</li> </ol>

	<p>Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle 22,00 alle 6,00. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività indicate dal ccnl o nelle giornate programmate come riposo settimanale, ovviamente per le prestazioni non a turno.</p>
<p><b>Normativa in caso di lavoro a tempo parziale</b></p>	<p><b>Lavoro a tempo parziale</b></p> <p>Il contratto di lavoro part time può essere di tipo orizzontale, verticale o misto. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, lo stesso potrà avere anche durata predeterminata, non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi; in tal caso, è consentita l'assunzione con contratto a tempo determinato per completare il normale orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando il lavoratore osserverà il tempo di lavoro parziale.</p> <p>È prevista la possibilità di inserire clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti verticali o misti possono essere stabilite clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare la collocazione della prestazione lavorativa, ovvero aumentarne la durata, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore. Per le sole ore prestate al di fuori degli orari concordati, in regime di clausola elastica, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto. Per lo svolgimento delle ore lavorative aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli orari concordati, compete un ulteriore incremento dell'1,5%.</p> <p>È consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite come ordinarie incrementate del 28%.</p> <p>Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore. Per il part time verticale e misto tale valore va riproporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a 2 ore</p>

## SEZIONE II - CONGEDI LAVORATORI DIPENDENTI PREVISTI PER LEGGE

Nella tabella sottostante sono riportati i congedi previsti per legge. A questi vanno aggiunti quelli eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva (si veda specifico punto nella tabella precedente).

I congedi riportati nella tabella in genere sono retribuiti, seppure in misura diversa. In linea di massima gli importi sono corrisposti dal datore di lavoro.

**Tabella 2**

<p><b>Congedo di maternità (astensione obbligatoria)</b></p>	<p>Il congedo di maternità coincide con un periodo di astensione obbligatoria per la madre pari a:</p> <p><b>a) 2 mesi precedenti la data presunta del parto;</b>  <b>b) l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva del parto (il giorno del parto si considera neutro);</b>  <b>c) i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto.</b></p> <p>In caso di <b>parto anticipato</b>, rispetto a quella presunta, i <b>giorni di congedo obbligatorio non goduti</b> sono <b>aggiunti</b> al periodo di astensione obbligatoria (congedo di maternità) <b>dopo il parto</b>.</p> <p>La lavoratrice, a determinate condizioni, può decidere di godere dell'intero congedo dopo il parto.</p>
--	---

	<p>Il padre lavoratore ha diritto a usufruire dell'astensione obbligatoria in alternativa alla madre (per il periodo non goduto dalla stessa) in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• morte o grave infermità della madre;</li> <li>• abbandono del figlio da parte della madre;</li> <li>• affidamento esclusivo del figlio al padre.</li> </ul>
<p><b>Congedo di paternità</b></p>	<p>Il congedo di paternità obbligatorio pari a 10 giorni lavorativi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita);</li> <li>• può essere fruito anche dal padre affidatario/adottivo nell'arco temporale dei due mesi precedenti ai 5 mesi successivi dall'ingresso in famiglia (per l'adozione nazionale) o dall'entrata in Italia del minore (per l'adozione internazionale).</li> <li>• spetta anche nell'ipotesi di morte perinatale del figlio;</li> <li>• è fruibile anche in via non continuativa (però non frazionabile ad ore) da parte del padre lavoratore, anche adottivo o affidatario.</li> <li>• è indennizzato (con anticipazione da parte del datore di lavoro) dall'INPS con un importo pari al 100% della retribuzione</li> </ul> <p>I giorni lavorativi sono raddoppiati (20 giorni) in caso di parto plurimo.</p>
<p><b>Congedo parentale facoltativo per genitori lavoratori dipendenti</b></p>	<p>Periodi indennizzabili di congedo parentale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• alla madre, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;</li> <li>• al padre, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;</li> <li>• entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi.</li> </ul> <p>Limiti massimi individuali e di entrambi i genitori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;</li> <li>• il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;</li> <li>• entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.</li> </ul> <p>Al genitore solo o con affidamento esclusivo del figlio, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi)</p>
<p><b>Congedo per gravi motivi familiari</b></p>	<p>Può essere richiesto per gravi e documentati motivi familiari. Ha una durata massima di 2 anni (frazionabili) nell'arco della vita lavorativa. Conservazione del posto di lavoro senza diritto alla retribuzione. Non è possibile svolgere un'altra attività lavorativa.</p>

<p><b>Congedo straordinario per assistenza ai portatori di handicap (legge 104/1992)</b></p>	<p>Durata massima pari a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.</p> <p>Può usufruire del congedo con questo ordine di priorità:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità;</li> <li>2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente / della parte dell'unione civile convivente / del convivente di fatto;</li> <li>3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;</li> <li>4. uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;</li> <li>5. un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.</li> </ol> <p>(convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016).</p>
<p><b>Congedo per donne vittime di violenza di genere</b></p>	<p>Sono destinatarie del congedo le donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. La durata massima è di mesi 3 mesi.</p>
<p><b>Congedi per la formazione continua</b></p>	<p>Per i percorsi di formazione, per accrescere conoscenze e competenze professionali.</p>