

**UMWELTDIENSTE – MÜLLABFUHR**  
**IGIENE AMBIENTALE - NETTEZZA URBANA**

INFORMAZIONI			
<b>PARTI STIPULANTI</b>	UTILITALIA, CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE, LEGACOOP Produzione e Servizi, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI Servizi, FISE ASSOAMBIENTE e FP-CGIL, FIT-CISL ULTRASPORTI, FIADEL	<b>DATA</b>	01.01.2022
ORARIO DI LAVORO			
<b>ORARIO ORDINARIO</b>	38 ore settimanali. Durata massima settimanale: 48 ore. Durata massima giornaliera: 9 ore		
<b>FLESSIBILITA'</b>	Consentita, per esigenze aziendali, con realizzazione, in media, dell'orario normale in riferimento a: a) per singole settimane non consecutive, con ore ordinarie di lavoro di durata giornaliera normalmente non inferiore a 4 ore e non superiore a 9 ore; b) per periodi plurisettemanali consecutivi comunque non superiori a otto settimane, con ore ordinarie di lavoro di durata settimanale normalmente non inferiore a 30 ore e non superiore a 46 ore. Maggiorazioni spettanti per max 150 ore annue individuali eccedenti l'orario contrattuale settimanale prestate fino al limite di 46 ore settimanali: ➤ 15% per le prime 120 ore; ➤ 20% per le residue 30 ore.		
<b>LAVORO SUPPLEMENTARE</b>	➤ Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite pari al 40% della prestazione concordata, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria - determinata ai sensi dell'art. 28/29 del vigente CCNL - della retribuzione globale maggiorata del 13%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali; ➤ per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre tale limite, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria - determinata ai sensi dell'art. 28/29 del vigente CCNL - della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.		
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	Max 150 ore per anno solare ➤ 13% diurno feriale sulle prime 75 ore annue; ➤ 20 % diurno feriale dalle 76 fino alle 150 ore annue ➤ 33% diurno feriale sulle ore annue eccedenti; ➤ 65% diurno festivo; ➤ 50% notturno feriale; ➤ 75% per prestazioni notturne festive.		
<b>LAVORO NOTTURNO</b>	➤ maggiorazione 33% notturno ➤ maggiorazione 75% notturne-festive		
<b>LAVORO FESTIVO</b>	maggiorazione 50% festivo diurno.		
<b>LAVORO IN TURNI</b>	➤ maggiorazione 33% turni notturni avvicendati ➤ maggiorazione 20% per l'ora dalle 5 alle 6 del mattino		
<b>BANCA ORE</b>	Con cadenza mensile, vengono accreditate le ore di straordinario feriale diurno di ogni singolo lavoratore prestate oltre le prime 120 ore dell'anno. La fruizione delle ore accreditate sul conto individuale ha luogo secondo due modalità: ➤ per permessi fino a tre ore previa richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi; ➤ per permessi superiori a tre ore previa richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 6 giorni lavorativi. Le richieste delle sudette ore sono accolte nel limite del 20% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere sullo specifico luogo di lavoro nel giorno e nelle ore interessati. Banca delle		

	<p>ore generazionale A far data dall'1/1/2022, può essere attivata con contrattazione aziendale, nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti, la Banca delle ore generazionale per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, prioritariamente quelli addetti all'area raccolto e spazzamento e all'area conduzione; la previsione di ulteriori categorie e tipologie di lavoratori interessati alla suddetta banca ore potrà essere oggetto di definizione in sede aziendale.</p> <p>Fatto salvo quanto individuato negli accordi aziendali istitutivi, le parti precisano che obiettivo della Banca ore generazionale è l'accantonamento del valore economico delle ore di prestazione oltre il normale orario di lavoro effettuate dai lavoratori fino al compimento dei 55 anni ai fini del riconoscimento di una corrispondente riduzione individuale di orario nel periodo lavorativo successivo a tale data.</p> <p>L'accredito in banca ore sul conto individuale di ciascun lavoratore avviene con riguardo alle ore di lavoro straordinario feriale prestate da ciascun lavoratore interessato oltre le 120 ore annue, fermo restando il pagamento nella retribuzione corrente delle sole maggiorazioni previste dal CCNL sulle ore accreditate. La fruizione delle ore accreditate da parte dei lavoratori avviene a partire dal compimento dei 55 anni di età, attraverso la riduzione settimanale dell'orario di lavoro normale senza perdita di retribuzione, ferme restando le condizioni organizzative dell'azienda.</p> <p>È consentita la fruizione delle ore accreditate anche prima del compimento dei 55 anni di età, fino ad un massimo del 30% delle ore accumulate sul conto individuale del lavoratore, a fronte di una sua espressa richiesta, motivata da motivi gravi e documentati, con applicazione delle modalità di richiesta e assegnazione previste dall'art. 26 del CCNL, commi 7, 8, 9, 10 e 11, primo periodo.</p>
<b>ASSENZE</b>	
<b>FERIE</b>	<p>IMPIEGATI (5 GG) - Liv. TUTTI = 167 Ore (22gg).  IMPIEGATI (6 GG) - Liv. TUTTI = 165 Ore (26gg).  OPERAI (5 GG) - Liv. TUTTI = 167 Ore (22gg).  OPERAI (6 GG) - Liv. TUTTI = 165 Ore (26gg).</p>
<b>RIDUZIONE ORARIO</b>	<p>➤ 3 giorni ex festività abolite;  A totale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali ai lavoratori a tempo pieno in forza al 31/1/2017 viene riconosciuto un monte ore annuo procapite di permessi retribuiti pari a 30 ore, da godersi nell'anno solare di competenza compatibilmente con le esigenze di servizio. Analogamente, ai lavoratori impiegati a tempo parziale in forza al 31/1/2017, viene riconosciuto, dall'1/2/2017, un monte ore annuo procapite di permessi retribuiti di pari entità, riproporzionato alla durata della prestazione lavorativa ordinaria contrattualmente stabilita.</p>
<b>CONGEDO MATRIMONIALE</b>	<p>Al lavoratore che contrae matrimonio, viene concesso un permesso retribuito pari a quindici giorni di calendario da usufruire entro trenta giorni dalla data del matrimonio. Detto periodo è riconosciuto anche al lavoratore assunto a termine con contratto di lavoro di durata almeno pari a 90 giorni di calendario. Al lavoratore in prova detto permesso sarà retribuito per i primi sette giorni e non retribuito per i successivi otto giorni; durante il godimento del permesso, il periodo di prova rimane sospeso. Dal trattamento economico di cui ai precedenti commi è dedotto quanto eventualmente erogato a tale titolo dall'Inps. Il periodo di congedo matrimoniale non è computabile nel periodo di ferie annuali.</p>
<b>DIRITTO ALLO STUDIO</b>	150 ore fruibili in un triennio
<b>PERMESSI STUDIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ esami di licenza elementare: giorni 3;</li> <li>➤ esami di licenza scuola media inferiore: giorni 6;</li> <li>➤ esami di licenza scuola media superiore: giorni 12;</li> <li>➤ esami universitari: giorni 2 per ogni esame.</li> </ul>
<b>PERMESSI SINDACALI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ RSU: monte ore annuo di 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno.</li> <li>➤ Strutture territoriali e nazionali: monte ore annuo di 5 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno.</li> <li>➤ Dirigenti provinciali e nazionali: monte ore annuo di 72 ore nelle unità produttive da 16 a 200 dipendenti e di 108 ore in quelle da 201 dipendenti in poi.</li> </ul>
<b>ASSEMBLEE SINDACALI</b>	10 ore annue

<b>ASPETTATIVA NON RETRIBUITA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 6 mesi per giustificati motivi</li> <li>➤ 270 giorni per malattia eccedente il periodo di comporta</li> <li>➤ 3 anni per lavoratori tossicodipendenti e per assistenza familiari tossicodipendenti</li> </ul>
<b>COMPORTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 365 giorni di calendario nel caso di assenza dal servizio dovuta ad infermità per malattia o infortunio non sul lavoro debitamente certificata riferito al cumulo delle assenze verificatesi durante l'arco temporale di 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.</li> </ul> <p>I periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso, ove debitamente certificati dalle strutture sanitarie competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, non si computano ai fini del raggiungimento dei periodi di conservazione, fino ad un massimo complessivo di 120 giorni di calendario nel medesimo arco temporale.</p> <p>In presenza di gravi patologie quali, a titolo esemplificativo, malattie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, S.L.A., morbo di Cooley, trapianti di organi vitali, Aids conclamato, uremia cronica, che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, come ad esempio l'emodialisi e la chemioterapia, i periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, debitamente certificati dalle strutture mediche competenti e comunicati tempestivamente e comunque non oltre il termine del relativo evento morboso, intervenuti nell'arco temporale dei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso non si computano ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto fino ad un massimo complessivo di 300 giorni di calendario nel medesimo arco temporale.</p> <p>In merito all'applicazione del presente articolo da parte delle aziende che applicano il CCNL Fise 6/12/2016 si riconosce il mantenimento delle condizioni precedenti, ove più favorevoli, ai soli lavoratori che abbiano già raggiunto la scadenza del periodo di comporta per la conservazione del posto alla data dell'1/1/2022 ovvero la raggiungano entro il 28/2/2022. A tal fine, vengono individuati i giorni di assenza ancora consentiti secondo la disciplina del comporta previgente, che verranno sottratti dai 365 giorni di comporta previsto dal presente articolo, per individuare in via convenzionale il numero dei giorni di assenza utilizzati dal lavoratore e computabili ai fini del raggiungimento del periodo di conservazione del posto.</p>
<b>PERMESSI RETRIBUITI</b>	<p>Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare permessi, per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 giorno in occasione della nascita di un figlio è riconosciuto al lavoratore</li> <li>➤ al dipendente donatore di midollo osseo l'azienda riconosce permessi retribuiti, con decorrenza della retribuzione globale, in misura necessaria all'effettuazione degli accertamenti e delle analisi finalizzati a verificare l'idoneità alla donazione</li> <li>➤ 3 giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge/parte di una unione civile, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.</li> <li>➤ Congedo per le donne vittime di violenza di genere</li> </ul> <p>La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha il diritto di astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di tre mesi.</p> <p>Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione globale mensile, con riferimento alle sole voci fisse e continuative, corrisposta dal datore di lavoro con le modalità dell'indennità di maternità.</p> <p>La lavoratrice può scegliere di usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente quello in cui ha inizio il congedo.</p>
<b>CESSAZIONE RAPPORTO</b>	
<b>PREAVVISO</b>	<p>Per i dipendenti inquadrati dal livello 1 al livello 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 30 giorni di calendario per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;</li> <li>➤ 60 giorni di calendario per i dipendenti che hanno superato 10 anni di servizio. Per i dipendenti inquadrati dal livello 6 al livello 8:</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 90 giorni di calendario per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;</li> <li>➤ 180 giorni di calendario per i dipendenti che hanno superato 10 anni di anzianità di servizio.</li> </ul> <p>La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di preavviso non dato.</p> <p>Apprendistato professionalizzante</p> <p>Qualora al termine del periodo di apprendistato, una delle parti intenda recedere dal contratto è tenuta a darne comunicazione con un preavviso di 30 giorni di calendario.</p>
<b>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>PREVIAMBIENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ una quota mensile dell'accantonamento del TFR maturando nel corso dell'anno per gli altri lavoratori, nella misura del 2% della retribuzione utile al computo di tale istituto.</li> </ul> <p>Il datore di lavoro versa a favore del Fondo Previambiente un contributo di € 15,00 al mese per dodici mensilità per ogni lavoratore iscritto. Il contributo a viene versato per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche apprendisti.</p> <p>A decorrere dal 1° gennaio 2023, le aziende verseranno al Fondo Previambiente una quota contributiva ulteriore in cifra fissa di 5,00 euro per 12 mensilità, destinata esclusivamente alla copertura assicurativa dei casi di premorienza ed invalidità permanente certificata dagli enti competenti che comporti cessazione del rapporto di lavoro, che il Fondo è impegnato a realizzare in favore di tutti i lavoratori aderenti cui si applica il presente CCNL.</p> <p>Cooperative:</p> <p>Per LEGACOOOP PRODUZIONE si tratta della prima sottoscrizione del contratto collettivo nazionale del settore dell'igiene ambientale.</p> <p>Nel quadro dell'adesione al CCNL dei servizi ambientali del 10/7/2016, le parti dichiarano quanto segue: Il linea con quanto previsto sia dall'accordo interconfederale e intercategoriale del 1998 sia dall'accordo interconfederale e intercategoriale del 2017 che hanno rispettivamente dato vita al fondo Cooperlavoro e successivamente alla fusione verso il nuovo fondo Previdenza Cooperativa, le Parti stipulanti del CCNL servizi ambientali, fermo restando gli obblighi di natura economica e normativa contrattualmente previsti dal CCNL dei servizi ambientali in materia di previdenza complementare e la facoltà di scelta di soci e dipendenti relativamente all'adesione alla previdenza complementare contrattuale, riconoscono il fondo pensione complementare Previambiente e il fondo pensione complementare "Cooperlavoro" (e successive denominazioni) come fondi di riferimento d'iscrizione per i lavoratori, soci e dipendenti, delle imprese cooperative del settore.</p> <p>Inoltre, le Parti riconoscono in Fon.Coop. (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione continua nelle imprese cooperative) uno strumento necessario per promuovere pratiche di formazione continua presso le imprese cooperative del settore attraverso lo sviluppo di piani formativi aziendali e individuali, settoriali e territoriali.</p> <p>Ai lavoratori nuovi assunti a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL viene riconosciuta la possibilità di optare - entro il periodo di 6 mesi dall'assunzione entro cui va esercitata la scelta della destinazione per il TFR - per la conversione del trattamento degli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 30 del CCNL 10 luglio 2016 e 28 CCNL 6 dicembre 2016 in misure contributive a sostegno della previdenza complementare. Nei confronti di tali lavoratori verrà versato esclusivamente al Fondo Pensione Previambiente l'importo corrispondente all'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, maturato secondo le regole previste dagli articoli contrattuali sopra citati ed alle medesime scadenze, maggiorato del 10% e riproporzionato su 12 mensilità, per gli importi unitari di seguito riportati.</p> <p>Livello J: 11,29          Livello 1:19,56          Livello 2:22,66          Livello 3: 24,52          Livello 4: 26,85          Livello 5: 28,02</p>

	<p>Livello 6: 31,63                  Livello 7: 33,42                  Livello 8: 37,28                  Livello Q: 50,27</p> <p>Il lavoratore che ha optato per la conversione degli aumenti periodici di anzianità in misure contributive alla previdenza complementare ha diritto a maturare misure contributive o frazioni di esse fino al raggiungimento dell'importo massimo di cui alla tabella seguente.</p> <p>Livello J:11,29                  Livello 1:19,56                  Livello 2:22,66                  Livello 3:24,52                  Livello 4:26,85                  Livello 5:28,02                  Livello 6:31,63                  Livello 7 33,42                  Livello 8 37,28                  Q:50,27</p> <p>In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra relativo al livello di appartenenza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo importo.</p> <p>Tali importi costituiscono contribuzione aggiuntiva corrisposta per 12 mensilità a carico del datore di lavoro nella posizione individuale del singolo lavoratore optante presso il Fondo Previambiente e non sono pertanto computati ad alcun effetto e non costituiscono base di calcolo ai fini retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il TFR.</p> <p>I lavoratori già in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL 18/5/2022, che non hanno ancora compiuto la piena maturazione degli aumenti periodici di anzianità possono chiedere, in relazione al periodo mancante a tale completa maturazione, l'applicazione delle regole di cui ai precedenti commi per l'attribuzione delle misure periodiche di sostegno al sistema di previdenza complementare.</p> <p>Per i dipendenti delle cooperative aderenti a Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi è valido quanto sottoscritto con le OO.SS. In data 18 giugno 2018 in materia di riconoscimento degli strumenti bilaterali della cooperazione.</p>
<b>ASSISTENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>ASSISTENZA SANITARIA</b>	<p>Le parti hanno fissato le nuove regole da seguire per quanto riguarda il versamento sia del contributo straordinario una tantum (2,00 euro) sia del contributo ordinario annuale.</p> <p><u>Contributo straordinario</u></p> <p>A integrale sostituzione di quanto previsto dal comma 6 del Protocollo di intesa 28/10/2013 nonché dagli artt. 68, comma 7, e 65, lettera B), comma 7 rispettivamente del CCNL Assoambiente e del CCNL Federambiente, le imprese che applicano detti contratti, a copertura delle spese di avviamento del Fondo FASDA, sono tenute a versare l'importo straordinario una tantum di 2,00 euro per ogni lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato pieno o parziale, non in prova, compreso il personale apprendista, che risulti alle dipendenze dell'azienda alla data dell'1/4/2014. Il predetto versamento dovrà essere effettuato entro l'8/5/2014 sul conto corrente bancario intestato al Fondo FASDA, con la specifica causale indicata, i cui estremi saranno resi noti dal Fondo entro il 15/4/2014.</p> <p><u>Contributo ordinario</u></p> <p>Il contributo ordinario, suddiviso in quattro quote trimestrale pari a 69,50 euro per ogni lavoratore dipendente come individuato dal precedente punto, ed è versato alle date del 16 gennaio, 16 aprile, 16 luglio, 16 ottobre di ogni anno, con riguardo ai lavoratori dipendenti in forza alla fine dei singoli mesi di ogni trimestre immediatamente precedente quello nel quale è dovuto il contributo stesso. L'inizio del versamento del contributo ordinario, già previsto a partire dall'1/4/2014, è differito alla data che sarà in seguito comunicata dal Fondo, ma che non avverrà comunque oltre la scadenza della rata del 16/7/2014. L'inizio</p>

	<p>dell'erogazione delle prestazioni sanitarie integrative, già previsto a partire dall'1/4/2014, è correlativamente differito e avverrà secondo la decorrenza, i criteri e le modalità che saranno resi noti dal Fondo stesso.</p> <p><u>In via eccezionale:</u></p> <p>le imprese sono tenute a versare - a proprio carico - al Fondo FASDA alla data del 16/7/2014, una doppia quota di contribuzione ordinaria trimestrale per il complessivo ammontare di € 85,00 (ottantacinque/00) - che comprende anche la quota dovuta alla data del 16 aprile 2014 - per ogni lavoratore dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato pieno o parziale, non in prova, compreso il personale apprendista, che sia in forza alla fine del trimestre immediatamente precedente quello nel quale è dovuto il contributo stesso.</p>
<b>FONDI RESIDUALI</b>	
<b>FONDO SOLIDARIETA' BILATERALE</b>	<p>In attuazione dell'art. 26, comma 1, del Titolo II del D.Lgs. n. 148/2015, è costituito il "Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale delle Imprese dei servizi ambientali riservato alle imprese e società esercenti servizi ambientali, che applicano i vigenti CCNL Utilitalia e Fise Assoambiente, le quali fanno parte di settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I sui Trattamenti di integrazione salariale del predetto D.Lgs..</p> <p>La costituzione del Fondo è obbligatoria con riguardo alle imprese dei settori predetti, le quali - a termini del comma 7 del citato art. 26 - occupano mediamente più di cinque dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante. Ai fini della determinazione del numero di dipendenti si fa riferimento alla circolare Inps n. 176 del 9/9/2016.</p> <p>I beneficiari degli interventi del Fondo sono i lavoratori dipendenti dalle imprese dei servizi ambientali per le quali è costituito il Fondo, ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante ed esclusi i dirigenti.</p> <p>Per gli assegni ordinari e per le prestazioni di integrazione della NASPI ovvero delle prestazioni pubbliche previste in caso di cessazione del rapporto di lavoro nonché per la relativa contribuzione correlata sono dovuti mensilmente, a carico delle imprese che occupano mediamente più di 15 dipendenti, contributi ordinari dello 0,65%, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante ed escluso il personale dirigente. Il contributo è calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per le imprese che occupano mediamente sino a 15 dipendenti, l'aliquota di cui sopra è pari allo 0,45%.</p> <p>I predetti contributi ordinari sono da versare a partire dalla data del decreto ministeriale di istituzione del Fondo presso l'INPS.</p> <p>Un contributo mensile addizionale, nella misura del 1,50%, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, è dovuto dal datore di lavoro per il periodo di fruizione degli assegni ordinari da parte dei suoi dipendenti.</p> <p>Un contributo straordinario mensile è dovuto dal datore di lavoro in caso di ricorso alle integrazioni della NASPI per l'intera durata di fruizione di tale prestazione, nella misura che le Parti determineranno con successiva intesa.</p> <p>I datori di lavoro iscritti al Fondo versano un ulteriore contributo in cifra fissa di euro 10 mensili per 12 mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova.</p>
<b>CONGEDI</b>	
<b>MATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	<p>Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.</p>
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	<p>Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.</p>

<b>PATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
<b>CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI</b>	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
<b>CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI</b>	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
<b>CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA</b>	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.