

IPOTESI ~~Verbale~~ di accordo

Il giorno 19 giugno 2013 si sono incontrati in Roma:

La delegazione imprenditoriale, composta dal Presidente Maximilien Frank Eusepi, dai Sig.ri Simona Campanini, Alessio Dardi, Andrea Peressutti, Andrea Confalonieri,

assistiti da Assosistema nelle persone della dott.ssa Patrizia Ferri - Segretario Generale e dell'avv. Carmen Amato per le Relazioni Industriali.

La delegazione sindacale composta dalle Segreterie Nazionali Femca Cisl nella persona del Segretario Nazionale Osvaldo Boglietti, Filctem Cgil nella persona della Segretaria Nazionale Cristina Settimelli, e Uiltec Uil nelle persone del Segretario Generale Paolo Pirani, del Segretario Nazionale Carmelo Prestileo e del Sig. Daniele Aquileia, con la presenza della delegazione sindacale

ed hanno convenuto ^{le} ~~il~~ presente ^(IPOTESI) ~~verbale~~ di accordo per il rinnovo del contratto collettivo dei lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini.

Sotto il profilo normativo sono state regolamentate le seguenti materie:

Art. (nuovo) – Responsabilità sociale delle imprese

Le Parti sostengono lo sviluppo di imprese socialmente responsabili, per tali intendendosi tutte quelle che, volontariamente, definiscono le proprie strategie valutandone i possibili impatti sul territorio di riferimento, sia in termini di occupazione ed equità sociale che in termini ambientali, in conformità alle linee guida Ocse ed agli indirizzi di cui al Libro Verde del 2001.

Al fine di promuovere, dunque, una cultura della responsabilità sociale e di far emergere i vantaggi in termini economici e di immagine che ne possono derivare, le parti convengono la stesura del Protocollo su "Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale" in allegato ed affidano all'Ente Bilaterale Nazionale compiti di promozione di iniziative di formazione sul tema.

Art. (nuovo) – Patto di solidarietà generazionale

Le parti intendono sperimentare nel settore misure incentivanti l'occupazione giovanile quali un patto di solidarietà generazionale che, a livello aziendale, comporti la disponibilità ad assumere giovani in cambio della possibilità di trasformare da full-time in part-time i contratti di lavoro dei dipendenti prossimi al pensionamento. Il tutto senza nulla togliere al lavoro dei senior che, in qualità di tutor, possono essere coinvolti in prima persona nella formazione dei giovani.

Art. (nuovo) – Congedo per la malattia del figlio

Le parti, ad integrazione di quanto previsto all'art. 47, commi 1, 2 e 3, del d.lgs. n. 151/2001, stabiliscono il diritto del genitore ad astenersi dal lavoro, per periodi corrispondenti alla malattia del figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 7 giornate annue complessive, di cui 1 retribuita. Criteri e modalità di fruizione, anche in ore, saranno definiti a livello aziendale.

Art. (nuovo)- Inquadramento

Le parti, dotatesi di un catalogo delle azioni formative, hanno stabilito che il lavoratore avrà diritto ad avere il riconoscimento in un nuovo modulo d'area qualora l'azienda abbia preventivamente disposto, di propria iniziativa o in accordo con la RSU, la collocazione di detto lavoratore nel percorso formativo di cui all'art. 36 del ccnl e seguendo le modalità previste nell'art.38.

Il lavoratore che ha acquisito in tutto o in parte le competenze, raggiunge i risultati attesi ed agisce i comportamenti organizzativi, così come previsto per la figura professionale di competenza nel catalogo delle azioni formative, avrà una collocazione nell'area e nel modulo come definito nella nuova tavola di sviluppo professionale.

La polivalenza, qualora praticata, per le figure professionali che saranno individuate dalle parti entro 2 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, concorre, insieme a quanto sopra previsto, alla attribuzione del modulo d'area superiore.

Prendendo come riferimento i risultati della verifica sull'applicazione del nuovo sistema di inquadramento condotta da EBLI le parti valuteranno la possibilità di introdurre nuove figure professionali e/o l'accorpamento di alcune fra quelle oggi esistenti.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large 'B' on the left margin and several initials on the right margin.]

Le parti, si impegnano a definire entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, la nuova tavola di sviluppo professionale che integrerà quelle già prevista all'art. 39 del CCNL. Considerate le difficoltà registrate per l'applicazione del nuovo sistema classificatorio, le parti decidono di avviare una fase di sperimentazione, realizzata con il concorso di EBLI, a partire dal 1° ottobre 2013 che si chiuderà entro il 31 marzo 2014.

Al termine della fase di sperimentazione verrà svolto un esame congiunto per la definizione delle eventuali ulteriori modifiche contrattuali necessarie per l'applicazione del nuovo sistema; l'attribuzione delle quantità economiche di cui alla nota a verbale dell'art.83 del CCNL e la formalizzazione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale.

Art. (nuovo)- Partecipazione dei lavoratori

Le parti, condividendo la necessità di costruire relazioni di lavoro partecipative, concordano di sperimentare nuove relazioni sindacali a livello aziendale.

Pertanto, in relazione ad accordi che in conseguenza di un piano aziendale prevedano il differimento di una parte della retribuzione al raggiungimento di determinati obiettivi verificabili, o di accordi che prevedano forme di organizzazione del lavoro o regimi di orario diversi da quanto previsto dal CCNL, le parti convengono di sperimentare specifiche forme di partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali. Alle rappresentanze sindacali aziendali verranno fornite specifiche competenze in ordine alle forme ed alle procedure di remunerazione collegate al risultato e di controllo e verifica dei piani e delle decisioni concordate dagli accordi con oggetto le tematiche sopra richiamate.

Le parti concordano di delegare all'Ente Bilaterale, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, l'implementazione e il monitoraggio di modalità organizzative con le quali sperimentare tale specifico ruolo partecipativo.

Art. (nuovo)- Appalti

Le Parti hanno inteso intervenire sul tema degli Appalti condividendo un "Protocollo sulla qualificazione delle imprese" per accrescere la tutela dei lavoratori e per combattere fenomeni di illegalità, concorrenza sleale e lavoro sottocosto.

Art. (nuovo)- Protocollo sull'orario di lavoro e gestione dei cali produttivi

Le parti, considerato il perdurare della crisi, hanno inteso dotarsi, per la vigenza del presente CCNL, di uno strumento di gestione quale il Protocollo sull'orario di lavoro e gestione dei cali produttivi

Art. 4- Ente Bilaterale Nazionale.

Le parti, in ragione dell'ampliamento dei ruoli e dei compiti dell'Ente Bilaterale, hanno concordato la definizione di un modello organizzativo adeguato alla realizzazione degli scopi ed hanno ritenuto opportuno riepilogare le varie attività che vedono coinvolto l'Ente.

Art. 8 - Contrattazione di secondo livello.

Le parti, con lo specifico scopo di incrementare la qualità dei servizi prestati, la produttività, l'efficienza e la redditività aziendale nonché di migliorare le condizioni di lavoro e le retribuzioni dei lavoratori, ritengono che la contrattazione aziendale costituisca una opportunità per affrontare - con il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori - i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'impresa. Pertanto, al fine di promuoverne e facilitarne l'estensione hanno definito le materie di competenza e mettono a disposizione delle parti in sede aziendale le linee guida di cui si riporta testo in allegato.

Art. 11 - Codice di condotta

Le parti reputano necessario combattere fenomeni di sfruttamento del lavoro dei bambini e dei disabili.

Art. 25 - Apprendistato

Le parti sociali, in conformità ed attuazione rispetto a quanto disposto dal d.lgs. n.167 del 14 settembre 2011 e dall'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012, convengono di ampliare l'apprendistato a tutte le tipologie legislativamente previste.

Consequentemente, accanto ad una modifica del già regolato apprendistato professionalizzante, disciplinano anche l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

[Handwritten signatures and initials are present on the right and bottom margins of the page, including names like 'Mao' and 'PR'.]

Art. 26 – Contratto a tempo determinato

Le parti, conformemente alle novità in materia introdotte dalla legge n. 92/2012, stabiliscono che il contratto a termine può essere rinnovato una o più volte a condizione che tra la scadenza di un contratto e la decorrenza del successivo intervenga un intervallo di almeno sessanta giorni, se il contratto precedente è inferiore o pari a sei mesi, e di novanta giorni se il contratto precedente è superiore a sei mesi.

Tali periodi di intervallo si riducono, rispettivamente, a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito della stagionalità ovvero nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. Ulteriori casi di riduzione degli intervalli temporali tra la fine di un contratto a termine e la stipula del successivo potranno essere concordati tra la Direzione aziendale e la RSU.

Le parti hanno, inoltre, introdotto la possibilità di stipulare il primo contratto anche senza causale per una durata massima di 12 mesi non prorogabili ed hanno anche stabilito che non si computano ai fini dei 36 mesi i contratti a termine stipulati per far fronte ad esigenze stagionali nelle imprese il cui carattere di stagionalità sia riconosciuto dalle Rsu, Rsa o in assenza dalle OO.SS. territoriali, aderenti alle associazioni di rappresentanza dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, mediante apposito accordo di recepimento dell'avviso comune per la disciplina delle deroga di cui all'art.5, comma 4-bis e 4-ter, del d.lgs. n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247/2007 costituente l'allegato n. 10 del presente contratto.

Art. 37 – Formazione

Le parti intendono dare piena applicazione al catalogo delle azioni formative, incentivando l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa e certificando, attraverso l'Ente Bilaterale stesso, i percorsi formativi svolti dai lavoratori. A tale scopo, le parti affidano all'Ente Bilaterale anche la promozione di percorsi di riqualificazione professionale e di rioccupabilità dei lavoratori ultra-cinquantenni.

Art. 44 – Disciplina dell'orario di lavoro

Le parti, in adempimento al d.lgs. n. 66/03, ritengono che l'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali e *normalmente* di 8 ore giornalieri e che può essere computato anche come durata media su un periodo massimo di 12 mesi. La diversa distribuzione/articolazione dell'orario settimanale di lavoro, va concordata tra le parti a livello aziendale con le procedure di cui al punto A1 (ex art. 34, lett.b).

Nell'eliminare dal titolo della lett. B) LAVORO A TURNI il riferimento al 6x6, le parti introducono la seguente definizione di lavoro a turni: "È definito a turni il lavoro che preveda un orario articolato ciclicamente nell'arco di 24 ore giornaliera su base settimanale".

Le parti ritengono, inoltre, che nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggiore utilizzo degli impianti produttivi e comportante la distribuzione della prestazione singola e/o a giornata su 6 giorni settimanali di pari ore giornaliera per lavoratore, l'orario viene ridotto a 36 ore settimanali per turno, a parità di retribuzione.

Possono confluire in banca delle ore il lavoro supplementare e le percentuali di maggiorazioni della flessibilità trasformate in ore, di cui agli artt. 44, 45 e 47 del CCNL. Confluiranno direttamente, senza alcuna comunicazione, le ore residue di recupero della flessibilità di cui all'art.45 ed ai commi quinto, sesto e settimo dell'art.46.

I periodi di godimento delle ore, confluite nella banca, saranno stabiliti tra il lavoratore e l'azienda o secondo quanto previsto dal Protocollo sull'orario di lavoro e gestione dei cali produttivi.

Art. 48 – Regime di orario a tempo parziale

Le parti, in conformità alle ultime modifiche in materia, convengono di introdurre il diritto di ripensamento del lavoratore part-time che può revocare il consenso all'utilizzo di clausole elastiche e flessibili, specie se appartenente ad una delle seguenti categorie: a) lavoratori studenti; b) genitori conviventi con figli di età non superiore ai 13 anni; c) persone con patologie oncologiche; d) lavoratori aventi il coniuge, i figli oppure i genitori interessati da patologie oncologiche e conviventi con familiari portatori di handicap.

Handwritten signatures on the left margin, including a large 'V' and several illegible marks.

Handwritten signatures on the right margin, including several illegible marks and a large 'S'.

Handwritten signatures at the bottom of the page, including several illegible marks and a large 'S'.

Art. 49- Lavoro a turni

Le parti, onde evitare sovrapposizioni nelle norme contrattuali, convengono di sostituire il titolo con "Lavoro a squadre".

Art. 59- Permessi, assenze e aspettative

Le parti, al fine di incentivare la condivisione delle responsabilità familiari, introducono il diritto autonomo del padre, entro i primi cinque mesi di vita del figlio, ad un giorno di astensione lavorativa per il quale riceverà un'indennità pari al 100% della retribuzione. Inoltre, nei medesimi cinque mesi, il padre potrà usufruire di ulteriori due giorni in sostituzione della madre in astensione obbligatoria di maternità.

Le parti ritengono, inoltre, che, a livello aziendale, compatibilmente con le esigenze tecnico- produttive e organizzative, possa essere data la possibilità di accumulare nel tempo giornate di riposo e /o recupero, previste contrattualmente, per poter eventualmente usufruire di congedi retribuiti a fronte di esigenze personali e familiari.

Art. 63 – Infortunio sul lavoro

Le parti affidano all'Ente Bilaterale il compito di studiare criteri e modalità di anticipazione al lavoratore dell'indennità, a carico dell'Inail, per gli infortuni sul lavoro.

Art. 68- Facilitazioni ai lavoratori studenti

Le parti concordano che qualora a consuntivo di ciascun anno risultassero ore di permesso retribuite non utilizzate, a livello aziendale, con accordo fra le parti, dette ore potranno essere quantificate economicamente e gli importi ricavati potranno essere utilizzati per iniziative di sostegno a favore dei lavoratori.

Art. 69- Ambiente e sicurezza

Le parti, al fine di rendere sempre più stringente l'impegno per la sicurezza sui luoghi di lavoro, concordano di introdurre una formazione/informazione strutturata e condivisa sul rischio biologico per il rappresentante per la sicurezza e di istituire una Commissione Nazionale su ambiente e sicurezza che si avvarrà del supporto dell'Ente Bilaterale.

Art. 77 –Norme per il licenziamento

Le parti, in ottemperanza alle modifiche introdotte dalla legge n. 92/2012 in materia, stabiliscono che a decorrere dal 1° gennaio 2013, in tutti i casi di licenziamento di un lavoratore assunto a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps una somma pari al 41% del tetto massimale Aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui al comma precedente e' moltiplicato per tre volte.

Art. 82 –Previdenza Integrativa

Le parti, condividendo l'importanza del Fondo, concordano di mettere a disposizione dei lavoratori il materiale informativo che sarà fornito dal Fondo stesso (es. lettera ad hoc da inserire in busta paga, consegna del kit di Previmoda ai lavoratori neo assunti, spazi espositivi, manifesti e brochures) e concordano altresì di agevolare la partecipazione a seminari formativi dei lavoratori che saranno individuati come referenti del Fondo a livello aziendale. Le parti si impegnano a sostenere l'applicazione di eventuali ulteriori prestazioni che venissero definite all'interno di Previmoda e di nuove modalità che favoriscano nuove adesioni al Fondo anche attraverso l'utilizzo del TFR.

Art. 90 –Ferie

Le parti concordano che la Direzione aziendale, di norma entro il primo trimestre di ogni anno, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, propone un programma delle ferie che dovrà essere concordato con la RSU.

In assenza di accordo aziendale, tre settimane saranno possibilmente consecutive, mentre la quarta settimana sarà goduta in separato periodo.

Art. 92 - Malattia

Le parti, in caso di gravi patologie oncologiche o malattie equivalenti, dalle quali risultino effetti invalidanti di terapie salvavita, attestate da certificato della divisione sanitaria competente, riconoscono, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico INPS, una indennità pari al 100% della retribuzione normale di fatto, per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 62 - Parte Generale.

PROTOCOLLO SULL'ORARIO DI LAVORO E GESTIONE DEI CALI PRODUTTIVI

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

PROTOCOLLO SULLO SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE

PROTOCOLLO SULLA QUALIFICAZIONE DELLE IMPRESE DI SANIFICAZIONE DEL TESSILE E DELLO STRUMENTARIO CHIRURGICO

Sotto il profilo salariale, è stato definito quanto segue:

AUMENTI ECONOMICI

Le parti concordano l'erogazione di complessivi € 120 lordi riparametrati prendendo come riferimento il modulo consolidato dell'Area operativa. Tale importo sarà distribuito con le seguenti modalità:

4 tranches sulla retribuzione di modulo nei tempi e le quantità di seguito specificate:

- 1° giugno 2013 - € 20 lordi mensili nella retribuzione contrattuale conglobata;
- 1° gennaio 2014 - € 35 lordi mensili nella retribuzione contrattuale conglobata;
- 1° gennaio 2015 - € 43 lordi mensili nella retribuzione contrattuale conglobata;
- 1° giugno 2015 - € 22 lordi mensili, nell'incentivo di modulo.

A sostegno della contrattazione di secondo livello, una quota annua, erogabile con le regole del premio variabile previste dall'art.8 del ccnl e le modalità definite negli specifici accordi aziendali, nelle seguenti quantità lorde:

€198 per il 2013;
€ 264 per il 2014;
€110 per il 2015.

Gli importi sono aggiuntivi ai premi già esistenti o sono la base per quelli di nuova definizione. Gli obiettivi a cui legare tali incrementi saranno definiti a livello aziendale e potranno anche essere diversi da quelli già in atto.

Ai lavoratori dipendenti da aziende che non abbiano utilizzato, entro il mese di novembre per il 2013 e per il 2014 ed entro il mese di maggio del 2015, la quota annua destinata alla contrattazione di secondo livello, sarà riconosciuto un elemento salariale aggiuntivo pari agli stessi importi annuali sopra definiti da erogare entro il mese successivo a tale termine ovvero entro dicembre per il 2013 e 2014 ed entro giugno del 2015. In tal caso gli importi lordi sono da considerarsi utili per il calcolo della maturazione di tutti gli istituti retributivi diretti ed indiretti contrattuali e di legge. Le parti si danno comunque atto che entro il mese di marzo di ciascun anno di vigenza del presente CCNL si incontreranno per valutare gli esiti della contrattazione di secondo livello, in considerazione della legislazione vigente in materia di agevolazioni fiscali e/o contributive legate alla produttività aziendale e di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale sottoscritto tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria il 29.4.2013.

Vacanza Contrattuale.

Con la retribuzione relativa alla mensilità di giugno 2013 sarà erogata ai dipendenti una "una tantum" di € 200 lordi - da riparametrare al modulo consolidato/area operativa - per la copertura economica del periodo di tempo intercorso dalla scadenza del contratto precedente (1 luglio 2012 - 31 maggio 2013). L' "una tantum" assorbirà eventuali quote già corrisposte a tale fine dalle aziende. Questa "una tantum" sarà erogata ai lavoratori in forza al 31-05-2013, con riduzione proporzionale per i casi di part-time, aspettativa a qualsiasi titolo, assenza facoltativa post-partum, assunzione nel periodo dall'1/7/12 al 31/05/13 e cassa integrazione guadagni a zero ore. L'importo "una tantum" è onnicomprensivo, non utile, agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale né del T.F.R.

ELEMENTO DI PEREQUAZIONE

Le parti condividono l'opportunità di estendere la contrattazione di secondo livello e reputano quanto previsto dal presente articolo adeguato a favorire l'esito.

In assenza di contrattazione collettiva aziendale o nel caso che la contrattazione aziendale si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno verrà erogato con la retribuzione mensile di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo onnicomprensiva e non incidente sul T.F.R. per un importo pari ad a € 120 per l'anno 2013 e 2014 ed € 200 per l'anno 2015.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, o in caso di contratto di lavoro part-time, nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente il momento della corresponsione dell'elemento perequativo, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, l'importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

Art. 7- Decorrenza e Durata

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2012 ed avrà scadenza sia per la parte normativa che per la parte economica al 30 giugno 2015.

Sono fatte salve le decorrenze indicate per singoli istituti. Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta il contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto nazionale.

Stampa e distribuzione contratti

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 5 del CCNL sulla distribuzione gratuita ad ogni dipendente di una copia del contratto.

Quota di partecipazione alle spese contrattuali

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali per un importo pari ad euro 40 e con le stesse modalità utilizzate nei precedenti rinnovi contrattuali.

Letto, confermato e sottoscritto.

ASSOSISTEMA
[Handwritten signatures]

FEMCA-CISL
FIECTEM-EGIL
UILTEC UIL
[Handwritten signatures]

AUMENTI RETRIBUTIVI						
LIVELLO	PARAMETRICA	1/6/13	1/1/14	1/1/15	1/6/15	TOTALE
		Retribuzione Contrattuale Conglobata	Retribuzione Contrattuale Conglobata	Retribuzione Contrattuale Conglobata	Incentivo di Modulo	
D2	249	40,49	70,85	87,05	44,54	242,93
C3	249	40,49	70,85	87,05	44,54	242,93
C2	194	31,54	55,20	67,82	34,70	189,27
C1	161	26,18	45,81	56,28	28,80	157,07
B3	158	25,69	44,96	55,24	28,26	154,15
B2	136	22,11	38,70	47,54	24,33	132,68
B1	126	20,49	35,85	44,05	22,54	122,93
A3	123	20,00	35,00	43,00	22,00	120,00
A2	115	18,70	32,72	40,20	20,57	112,20
A1	100	16,26	28,46	34,96	17,89	97,56

UNA TANTUM		
LIVELLO	PARAMETRICA	1/6/13
D2	249	404,88
C3	249	404,88
C2	194	315,45
C1	161	261,79
B3	158	256,91
B2	136	221,14
B1	126	204,88
A3	123	200,00
A2	115	186,99
A1	100	162,60

Con la mensilità di giugno 2013 verrà corrisposta ai lavoratori in forza alla data del 31 maggio 2013 una "una tantum" pari all'importo sopra riportato.

Tale importo sarà commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1/07/2012 al 31/05/2013, con riduzione proporzionale per i casi di:

- Servizio militare
- Aspettativa a qualsiasi titolo
- Assenza facoltativa post-partum
- Assunzione nel periodo dall'1/7/2012 al 31/05/2013
- Cassa integrazione guadagni a zero ore
- part-time

L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale e del TFR.

L'una tantum assorbirà le quote di indennità di vacanza contrattuale eventualmente già erogata dalle aziende