



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**Per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia,
di servizi integrati e di multiservizi.**

Decorrenza 24/05/2020 – Scadenza 24/05/2024

CONFCOINAR

Confederazione Coinar

Presidente

Dr. Fabrizio Rinaldi

CONFSAL-SIA

Confisal - S.I.A.

FEDERAZIONE NAZIONALE

DOU. MARIO RICCI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
Per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia,
di servizi integrati e multiservizi
Decorrenza: 24/05/2020 - Scadenza: 24/05/2024

Costituzione delle parti

Addì, 25 del mese di maggio dell'anno 2020, in Roma, le sotto indicate organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori si sono incontrate per sottoscrivere il presente testo di accordo di seguito nominato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia, dei servizi integrati e multiservizi. All'atto della stipula sono presenti:

CONFCOINAR - Confederazione del Commercio, Industria ed Artigianato, Turismo, Professioni e Servizi, con sede a Milano (MI) in Via Vittor Pisani 8, CF 90063580105, rappresentata dal Presidente Fabiano Rinaldi,

e

CONFISAL-SIA (in acronimo) - Sindacato Indipendente Agroalimentare, Agenzie di Controllo e Vigilanza, con sede a Roma in Via Carlo della Rocca n.25/E, CF 96386080582, rappresentato dal Segretario Nazionale Mario Ricci

Le parti si impegnano a depositare al CNEL ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il presente CCNL nonché successivi rinnovi e/o integrazioni.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle parti stipulanti.



 **Confisal - S.I.A.**
FEDERAZIONE NAZIONALE
Dot. MARIO RICCI



Confederazione Coinar
Presidente
Dr. Fabiano Rinaldi

INDICE SOMMARIO

TITOLO I: PROFILI GENERALI

A. AMBITO DI APPLICAZIONE

B. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

C. LIVELLI E MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE

D. CESSAZIONE DELL'APPALTO

TITOLO II: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I REGOLAMENTAZIONE DEI SINGOLI ISTITUTI

- ART. 1 Assunzione; contenuto e obblighi di comunicazione.
ART. 2 Consegna e restituzione dei documenti di lavoro
ART. 3 Tutela del lavoro delle donne e dei minori
ART. 4 Periodo di prova
ART. 5 Condizioni di miglior favore
ART. 6 Inquadramento del personale
ART. 7 Mutamento di mansioni e di livello
ART. 8 Retribuzione
ART. 9 Determinazione del trattamento economico
ART. 10 Tredicesima mensilità
ART. 11 Quattordicesima mensilità
ART. 12 Scatti biennali per gli impiegati e anzianità forfettaria di settore per gli operai
ART. 13 Riproporzionamento della retribuzione
ART. 14 Indennità varie
ART. 15 Alloggio al personale
ART. 16 Indumenti di lavoro e divisa
ART. 17 Trasferte
ART. 18 Mobilità aziendale.
ART. 19 Trasferimenti
ART. 20 Orario di lavoro
ART. 21 Orario di lavoro multiperiodale per i lavoratori a tempo pieno
ART. 22 Orario di lavoro dei lavoratori discontinui per le attività di gestione dei servizi fieristici e di custodia e controllo di aree ed edifici
ART. 23 Interruzioni e sospensioni di lavoro
ART. 24 Assenze, permessi, congedo matrimoniale, permessi legge 104/1992
ART. 25 Diritto allo studio.
Art. 26 Permessi ai lavoratori studenti
ART. 27 Lavoro straordinario: nozione e trattamento retributivo (anche in riferimento al lavoro notturno e festivo).
ART. 28 Lavoro notturno.
ART. 29 Riposo settimanale
ART. 30 Ricorrenze festive
ART. 31 Ferie
ART. 32 Servizio di volontariato
ART. 33 Ritiro patente
ART. 34 Doveri del lavoratore
ART. 35 Provvedimenti disciplinari
ART. 36 Ammonizioni scritte, multe e sospensioni
ART. 37 Licenziamento per illeciti del lavoratore.
ART. 38 Sospensione cautelare
ART. 39 Tutela dei tossicodipendenti



- ART. 40 Trattamento in caso di malattia e infortunio
- ART. 41 Congedo di maternità e congedo parentale
- ART. 42 Lavoratori immigrati
- ART. 43 Previdenza complementare
- ART. 44 Trattamento di fine rapporto
- ART. 45 Indennità in caso di morte
- ART. 46 Preavviso
- ART. 47 Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'impresa

TITOLO III: STRUMENTI DI FLESSIBILITA'

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- ART. 48 Assunzione di lavoratori a termine
- ART. 49 Durata
- ART. 50 Obblighi informativi
- ART. 51 Disciplina del rapporto: elementi essenziali, obblighi di comunicazione, patto di prova.
- ART. 52 Proroga e rinnovo. Computo e limiti numerici. Rinvio.

APPRENDISTATO

- ART. 53 Nozione e tipologie del contratto di apprendistato
- ART. 54 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore.
- ART. 55 Apprendistato professionalizzante
- ART. 56 Apprendistato di alta formazione e ricerca
- ART. 57 Proporzione numerica
- ART. 58 Requisiti formali e sostanziali del contratto di apprendistato
- ART. 59 Diritto di recesso
- ART. 60 Periodo di prova
- ART. 61 Durata del rapporto di apprendistato
- ART. 62 Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato
- ART. 63 Premessa generale in tema di formazione
- ART. 64 Disciplina della formazione nell'apprendistato. Durata, contenuto e modalità.
- ART. 65 Requisiti di idoneità delle strutture e del tutore. Rinvio.
- ART. 66 Trattamento normativo
- ART. 67 Inquadramento professionale e trattamento economico
- ART. 68 Trattamento in caso di malattia ed istituti non contemplati: rinvio.

CONTRATTI DI STAGE E DI TIROCINIO

- ART. 69 I contratti di inserimento: Rinvio

LAVORO RIPARTITO

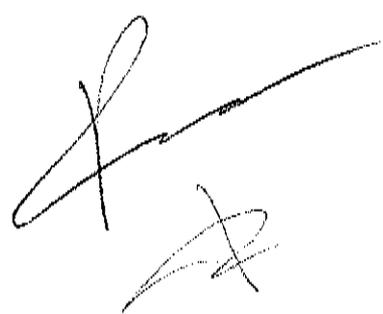
- ART. 70 Il rapporto di lavoro ripartito - *Job sharing*

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- ART. 71 Nozione ed ambito di applicazione
- ART. 72 Obblighi di comunicazione
- ART. 73 Trattamento economico e normativo

LAVORO A TEMPO PARZIALE

- ART. 74 Il contratto di lavoro a tempo parziale (*part time*)
- ART. 75 Nozione e tipologie
- ART. 76 Disciplina del contratto
- ART. 77 Trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale (o viceversa).
- ART. 78 Clausole flessibili ed elastiche
- ART. 79 Lavoro supplementare
- ART. 80 Prestazioni di lavoro straordinario



- ART. 81 Trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale
ART. 82 Computo dei lavoratori a tempo parziale; informazioni a carico dell'impresa.
ART. 83 Rinvio alle disposizioni di legge e contrattuali più favorevoli.
ART. 84 Contratti flessibili e percentuali di utilizzo

TITOLO IV: ISTITUTI E RELAZIONI SINDACALI NELL'IMPRESA

- ART. 85 Rappresentazione Sindacale Unitaria; Rappresentazioni Sindacali Aziendali; attività, scambi di informazioni, rapporti con le parti contrattuali.
ART. 86 Diritti sindacali
ART. 87 Consigli Unitari e Rappresentanze Sindacali Aziendali
ART. 88 Mense aziendali
ART. 89 Ambiente di lavoro. Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

TITOLO V: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

- ART. 90 Strumenti nazionali
ART. 91 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale
ART. 92 Commissione permanente per le pari opportunità
ART. 93 Osservatorio nazionale
ART. 94 Commissione paritetica nazionale
ART. 95 Commissione paritetica nazionale-Procedure

TITOLO VI: BILATERALITA'

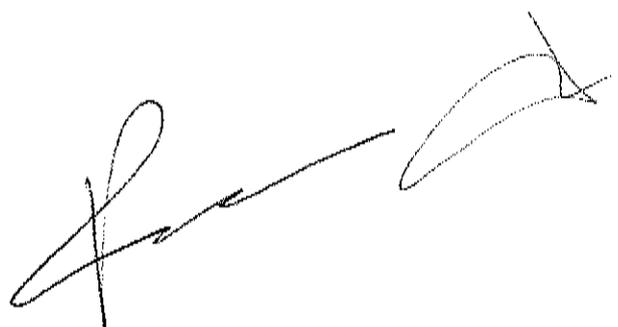
- ART. 96 Ente Bilaterale nazionale
ART. 97 Analisi di problemi settoriali da parte dell'EBILTER
ART. 98 Enti bilaterali territoriali
ART. 99 Finanziamento EBILTER

TITOLO VII: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

- ART. 100 Commissione Paritetica di Conciliazione
ART. 101 Collegio arbitrale
ART. 102 Clausola compromissoria
ART. 103 Tentativo di conciliazione per i licenziamenti individuali
ART. 104 Contributi di assistenza contrattuale

TITOLO VIII: DISPOSIZIONI FINALI

- ART. 105 Patronati
ART. 106 Assistenza sanitaria integrativa
ART. 107 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali
ART. 108 Rinvio
ART. 109 Decorrenza e durata
ART. 110 Tabelle retributive decorrenza 1° giugno 2020

A large, stylized handwritten signature in black ink, located at the bottom right of the page. The signature is cursive and appears to be a personal name, possibly starting with 'F' and ending with a flourish.

TITOLO I PROFILI GENERALI

A. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro tra le imprese esercenti servizi di pulizia, servizi integrati e multiservizi ed il relativo personale dipendente.

Il Contratto, sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria a livello nazionale e territoriale (anche ai sensi di cui all'art. 7, comma 4, Decreto Legge n. 248/2007, convertito con modificazioni in Legge n. 31/2008), integra un complesso unitario ed inscindibile e costituisce con riferimento alle disposizioni ivi contenute – siano esse considerate individualmente o in modo unitario - un trattamento minimo inderogabile, salvo quanto ivi espressamente previsto, per i lavoratori delle imprese di seguito indicate, nonché condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative comunitarie, nazionali e regionali, così come per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni in materia di Previdenza complementare, Organismo paritetico nazionale di settore – EBILTER ed Assistenza sanitaria integrativa rappresenta una condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente Contratto Collettivo ha istituito al fine di soddisfare le esigenze delle imprese sia in materia di mercato del lavoro che di gestione del singolo rapporto lavorativo.

Il presente Contratto Collettivo sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti CCNL, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.

Per quanto non previsto dal presente Contratto trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge in materia, salve in ogni caso le condizioni più favorevoli al lavoratore.

Premesso che il mercato dei servizi di pulizia e dei servizi integrati, sia in ambito pubblico che nel settore privato si sta evolvendo, segnatamente nell'ottica di contemplare attività caratterizzate dalla presenza congiunta di professionalità eterogenee e diversificate e pertanto le Parti concordano di ulteriormente definire la sfera di applicazione del presente Contratto Collettivo, nonché di ampliare l'ambito di operatività della precedente normativa, nei modi e nei termini di seguito specificati, al fine di fornire una regolamentazione più adeguata alle nuove esigenze del mercato e dei committenti.

Le attività svolte per la committenza pubblica e privata, così come delineate in prosieguo, possono essere gestite nell'ambito di imprese tradizionali di pulizia e/o di imprese di servizi integrati/multiservizi/ *global service* in conformità del presente CCNL. Sono di conseguenza escluse dalla sfera di applicazione del presente Contratto le attività svolte autonomamente - anche per specifici contratti di committenza - i cui rapporti di lavoro sono disciplinati, conformemente alla vigente normativa, da specifici e distinti Contratti Collettivi Nazionali.

I servizi di pulizia, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione sono regolati dalle Leggi, nonché dalle norme e regolamenti di attuazione successivi; la medesima disciplina si applica alle attività di servizi ausiliari/integrativi e le attività di ordine manutentivo, ordinario e straordinario svolte in via non esclusiva su richiesta della committenza pubblica o privata.

Il progressivo ampliamento dei contratti di *global service* - basati sui risultati e comprendenti anche attività di progettazione e governo della produzione dei vari servizi - di *facility management* e di servizi integrati o multiservizi giunge a coprire una pluralità di attività di servizio. In considerazione di quanto testé evidenziato, le Parti Stipulanti intendono con il presente Contratto Collettivo offrire al mercato una regolamentazione più completa, sì da consentire, fra l'altro, l'adeguamento dell'offerta alle domande di

servizi rientranti nell'ambito delle nuove politiche di esternalizzazione di attività non primarie, provenienti dal settore pubblico o privato.

Nella sfera di applicazione del presente Contratto Collettivo rientrano pertanto le attività di seguito indicate, con la precisazione che si tratta di un'elencazione non tassativa ma meramente esemplificativa:

-servizi di pulizia, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, ecc.);

-servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, ecc.);

-servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, ecc.);

-servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (*reception*, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, ecc.);

-servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, ecc.);

-servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, ecc.);

-servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, ecc.);

-servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, ecc.)

-servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, ecc.);

-servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico – autobus, aeromobili, natanti, ecc.);

-servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;

-servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, ecc.);

-servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;

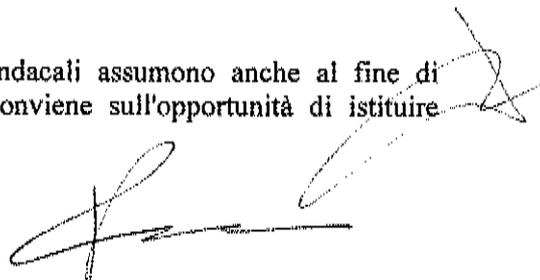
-servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei *call-center*, ecc.);

-servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, ecc.).

Il trattamento economico e normativo di cui al presente CCNL opera nei confronti dei lavoratori dipendenti delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse, mentre per i soci lavoratori di cooperative trova applicazione la Legge 3 aprile 2001, n. 142.

B. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali assumono anche al fine di contribuire alla soluzione dei complessi problemi del settore, si conviene sull'opportunità di istituire



articolati livelli di incontro fra le Parti stipulanti il presente Contratto per l'esame di specifiche tematiche di interesse settoriale. All'uopo si prevedono i seguenti livelli:

Informazioni a livello nazionale

Ferme restando l'autonomia e le rispettive attribuzioni delle imprese e delle organizzazioni sindacali, le Parti stipulanti convengono di promuovere, con cadenza annuale ed in ogni caso ove sussista la richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale al fine di:

- esaminare lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
- esaminare la possibilità di far realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro, all'organismo paritetico di settore;
- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali ed europee, nonché la definizione di codici comportamentali da adottarsi tra Amministrazione Pubblica e società erogatrici dei servizi in appalto;
- rendere maggiormente funzionale ed operativo l'Osservatorio per il governo del mercato del lavoro, anche al fine di supportare le iniziative nell'ambito delle proprie prerogative istituzionali, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali svolge attività di analisi statistica in materia di mercato del lavoro, previdenziale e di protezione sociale;
- esaminare, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo, comprese le evoluzioni in materia di società miste, nonché dei profondi mutamenti del mercato del lavoro, l'andamento quantitativo e qualitativo dei rapporti di lavoro in essere.

Informazioni a livello territoriale

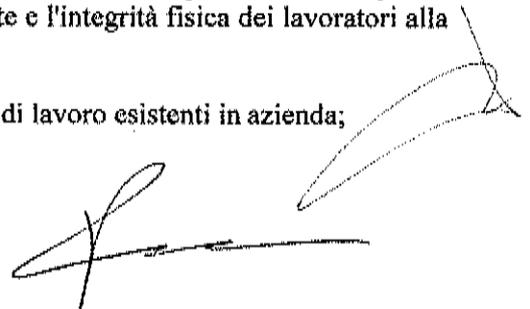
Annualmente, a livello regionale e/o provinciale e su richiesta di una delle Parti saranno effettuati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale dall'Organismo Paritetico di settore;
- effettuare periodiche verifiche sulla durata dei contratti di appalto, l'andamento delle gare e i criteri di aggiudicazione al fine di individuare le iniziative per l'armonizzazione ed il miglioramento, a livello regionale, delle regolamentazioni in materia;
- assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli Accordi interconfederali vigenti e in base alle decisioni assunte dall'organismo paritetico di settore.

Informazioni a livello aziendale per imprese di dimensioni nazionali

Le Parti stipulanti convengono di promuovere, con cadenza annuale ed in ogni caso su richiesta motivata di una delle due Parti incontri a livello nazionale, nell'ambito del sistema di informazioni esistente, per le imprese di dimensioni nazionali con almeno 200 dipendenti ai fini un esame congiunto:

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
- sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;



- sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 125/1991;
- sui contratti di appalto in scadenza;
- sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo:

- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
- l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- l'andamento del lavoro straordinario;
- la programmazione del periodo di riposo annuale di ferie;
- l'attuazione dei modelli e dell'articolazione di orario definiti dal vigente Contratto Collettivo.

Informazioni a livello aziendale

Al livello aziendale formeranno oggetto di confronto le innovazioni tecnologiche o le ristrutturazioni che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro, sulla professionalità dei lavoratori.

In particolare l'esame congiunto fra imprese e le RSU e/o le RSA- avrà luogo a cadenze semestrali in relazione alle tematiche di seguito elencate.

- 1) Consistenza numerica del personale;
- 2) Programmi di formazione ed aggiornamento professionale del personale;
- 3) Andamento del lavoro straordinario.

Le imprese informeranno altresì le RSU e/o le RSA - sulle materie in relazioni alle quali disposizioni di legge o contrattuali prevedano informazioni a livello aziendale.

Per quanto concerne le ulteriori competenze del livello aziendale si rinvia a quanto previsto all'art. 55 del presente Contratto.

Temi di confronto a livello nazionale

Le Parti in appositi incontri affronteranno i problemi di inserimento dei lavoratori stranieri, in applicazione delle norme di legge che li riguardano.

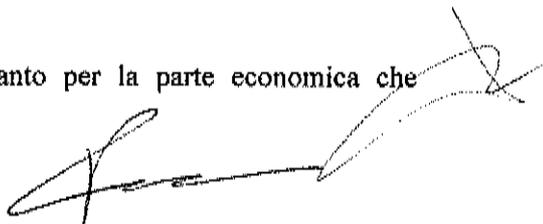
Le Parti si impegnano altresì a confrontarsi in sede di riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di adeguare la vigente normativa contrattuale alle nuove disposizioni di legge.

C. LIVELLI E MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE

Le Parti stipulanti individuano due livelli di contrattazione e precisamente: un contratto collettivo nazionale di lavoro ed un secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di rinvio dello stesso CCNL, nonché in conformità dei criteri e delle procedure ivi indicate.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il presente Contratto Collettivo Nazionale ha durata quadriennale tanto per la parte economica che



normativa; esso disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi.

Definisce altresì il trattamento retributivo base con una specifica funzione di garanzia nella direzione della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali.

Il CCNL individua per la contrattazione di secondo livello le materie, i soggetti abilitati e le tempistiche, preve opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Procedure di rinnovo

Le proposte per il rinnovo del CCNL dovranno essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse, anche al fine di concordare un incontro.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non potranno assumere iniziative unilaterali, né intraprendere azioni dirette riguardo alla vertenza contrattuale.

In caso di mancato rispetto della su indicata tregua sindacale, potrà essere chiesta la revoca ovvero la sospensione dell'azione posta in essere in violazione del divieto; in difetto di revoca o sospensione la decorrenza del CCNL e degli eventuali accordi di secondo livello sarà differita di un mese.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata, con le modalità fissate nell'accordo di rinnovo, l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica dalla data di scadenza del contratto precedente a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Contrattazione di secondo livello

Le Parti con il presente Contratto Collettivo hanno ritenuto congiuntamente di introdurre un modello di contrattazione di secondo livello preordinato alla crescita del settore anche nell'ambito del confronto e delle relazioni sindacali

La contrattazione di secondo livello compete alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti il CCNL.

Le imprese sono rappresentate ed assistite dalle Associazioni territorialmente competenti delle organizzazioni datoriali stipulanti cui sono iscritte o conferiscono mandato.

La contrattazione di secondo livello ha la funzione di negoziare erogazioni economiche variabili, correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti.

Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico della singola impresa.

Il premio di risultato deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente Contratto Collettivo, come tassativamente indicate nel presente comma o dalla legge; deve inoltre riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, in applicazione del principio "*ne bis in idem*", salvo quanto espressamente previsto nel presente CCNL.

In particolare, la contrattazione di secondo livello può prevedere:

- azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635/1984 e della legge n. 125/1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

-azioni positive per la flessibilità di cui all'articolo 9 della legge n. 53/2000;

- accordi in materia di sviluppo della bilateralità, in coerenza ed entro il quadro convenuto in materia a livello nazionale;

- differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'articolo 12 del presente CCNL;

- monitoraggio del ricorso alle ore supplementari in coerenza con quanto previsto all'articolo 33 del presente CCNL;
- accordi specifici in materia di articolazione turni/orari anche per specifiche tipologie di appalto presenti sul territorio, nell'ottica di una migliore organizzazione del lavoro;
- modalità esplicative di applicazione di regimi di flessibilità già previsti dal presente Contratto e/o definizione di nuovi meccanismi per tipologie particolari di appalto presenti nel territorio;
- individuazione di soluzioni finalizzate ad un maggiore utilizzo della mobilità aziendale, anche al di fuori dell'ambito comunale;
- individuazione di misure atte a migliorare le condizioni di lavoro anche al fine di contrastare eventuali forme anomale di assenteismo.

Procedure di rinnovo e gestione degli accordi di secondo livello

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e possono essere rinnovati nel rispetto del principio di autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con le scadenze per il rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'Associazione territorialmente competente, in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse anche al fine di concordare un incontro.

Per un periodo pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste stesse, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette riguardo alla vertenza contrattuale.

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio di Risultato calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati ai sensi del precedente paragrafo ("Contrattazione di secondo livello"), nonché del successivo "Premio di risultato"

Ai fini della individuazione di parametri obiettivi utilizzabili ai sensi del presente articolo, le Parti, considerando che il settore delle imprese di pulizia e multiservizi/servizi integrati è caratterizzato dalla notevole disponibilità di manodopera e che la principale risorsa è costituita dal lavoro, convengono di individuare il principale indicatore nella effettiva presenza al lavoro.

Pertanto, il riconoscimento del premio di risultato sarà proporzionato alla effettiva presenza del lavoratore – esclusi i periodi di assenza dovuti a maternità, infortuni e attività sindacali – nonché alla qualità del lavoro prestato sia per conservare i contratti d'appalto già acquisiti sia per ottenere nuovi contratti.

Viene istituita una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione di secondo livello secondo quanto stabilito nel presente articolo.

La costituzione della Commissione consultiva nazionale è finalizzata al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.

Gli organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive organizzazioni nazionali i testi degli accordi di secondo livello sottoscritti.

Premi di risultato

La contrattazione a contenuti economici è prevista con le modalità di seguito indicate.

Essa avrà ad oggetto erogazioni salariali strettamente correlate ad obiettivi e risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento, produttività, efficienza, efficacia, competitività e qualità.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui ai commi precedenti sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale; dovranno altresì essere coerenti con quanto previsto dalla normativa contributiva e fiscale che prevede particolari agevolazioni in materia di elementi economici derivanti dalla contrattazione di secondo livello.

L'accordo per il premio avrà durata triennale.

La contrattazione di secondo livello stabilirà condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio di risultato.

L'erogazione del premio sarà riproporzionata dall'azienda in riferimento alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze dai lavoratori nell'anno precedente.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

Il premio, a seguito dell'accordo di secondo livello, quando erogato assorbirà sino a concorrenza, ogni trattamento economico collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, ovvero, laddove inferiore, è interamente assorbito.

Coerentemente con quanto previsto al precedente comma, nelle realtà in cui alla data di entrata in vigore del presente CCNL risultino vigenti accordi economici di secondo livello, saranno estese le condizioni di cui al presente articolo.

Fermo restando che gli accordi di secondo livello devono essere depositati presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro provinciali in base alle norme di legge vigenti, le Parti concordano che gli accordi di secondo livello saranno inviati anche all'EBILTER che provvederà a trasmetterli al C.N.E.L. per le finalità previste dalla legge.

Elemento di garanzia retributiva

Ai dipendenti a tempo indeterminato che nei quattro anni precedenti siano risultati privi di contrattazione di secondo livello e che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, qualora dopo la presentazione di una piattaforma di secondo livello ai sensi del presente articolo non venga definito un accordo entro il mese di dicembre 2020, l'impresa erogherà, con la retribuzione del mese di luglio 2021 l'importo di € 80,00 al 2° livello (parametro 109) e riparametrata per gli altri livelli.

La verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia sarà determinata con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti in forza al 1° gennaio 2020 che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'impresa calcolerà l'importo in proporzione alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1/1/2019 – 31/12/2020.

Nel caso di passaggio di appalto che dovesse intervenire tra gennaio 2021 e luglio 2021, l'impresa cessante liquiderà ai lavoratori che passeranno all'impresa subentrante gli importi eventualmente spettanti a titolo di elemento di garanzia retributiva.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto legale o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'elemento di garanzia non può essere sostitutivo di accordi di secondo livello vigenti.

Istituti riconducibili ad incrementi di produttività

Fermo quanto previsto dalle normative di legge e dalle relative circolari esplicative nonché dagli Accordi Interconfederali in materia, le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- lavoro notturno;
- lavoro a turno;
- lavoro festivo;
- premi variabili di rendimento;
- ore di R.O.L., banca ore ed ex festività non fruita;



-ogni altra voce retributiva finalizzata ad incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

D. CESSAZIONE DELL'APPALTO

Considerato che generalmente il settore è caratterizzato dalla produzione di servizi mediante contratti di appalto e che di conseguenza sono frequenti nella pratica i cambi di gestione fra le imprese committenti, con risoluzione dei rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente (nonché predisposizione delle necessarie risorse lavorative) e nuove assunzioni da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tener conto da un lato delle caratteristiche strutturali del settore, così come delle attività delle imprese e, dall'altro, della finalità di tutelare nel modo più efficace i complessivi livelli occupazionali.

Le Parti convengono pertanto di predisporre la seguente disciplina uniforme, applicabile ad ogni tipo di impresa produttrice di servizi (individuale, società lucrativa o cooperativa) sia essa cedente o subentrante, anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4bis, Decreto Legge 31/12/2007, n. 248, convertito in Legge 28/2/2008, n. 31 e successive modifiche normative.

In ogni caso di cessazione di appalto, l'impresa committente ne darà preventiva comunicazione – ove possibile nei 15 giorni precedenti – alle strutture sindacali e territoriali competenti, indicando altresì il numero dei dipendenti interessati, il rispettivo orario di lavoro settimanale e quali fra i gli addetti segnalati sono impiegati da almeno 4 mesi. L'impresa subentrante, anteriormente all'inizio dell'attività ovvero – qualora ciò sia oggettivamente impossibile – con la massima tempestività ed in ogni caso a richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL dovrà comunicare alle stesse il subingresso nel contratto di appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi due ipotesi:

a) In caso di cessazione del contratto a parità di termini, modalità e prestazioni, l'impresa subentrante si obbliga ad assumere senza periodo di prova gli addetti esistenti in organico almeno 4 mesi prima del subentro come comprovato da idonea documentazione e salvi casi particolari quali, ad esempio, dimissioni, pensionamento, decesso;

b) In caso di cessazione dell'appalto con modifica di termini, modalità e/o prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato ovvero – in mancanza - presso l' Ispettorato Territoriale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la R.S.U. e/o R.S.A. e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a procedure di mobilità dei posti di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa, ovvero a strumenti quali *part time*, riduzione dell'orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nei casi di successione l'impresa subentrante, fermo restando quanto sopra previsto *sub a)* e *b)* assumerà come dipendenti i lavoratori ed i soci lavoratori trasferiti dall'impresa cedente e con la quale già intercorreva un rapporto di lavoro subordinato.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la facoltà del lavoratore dipendente di presentare successivamente formale richiesta di adesione in qualità di socio.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL.

Le assunzioni previste in caso di cessazione dell'appalto e di cui alle precedenti disposizioni non sono considerate occupazione aggiuntiva, così come non integrano trasferimento d'azienda o parte di essa.

Qualora al momento della cessazione siano in atto sospensioni dal lavoro con diritto alla conservazione del posto di lavoro, il rapporto oggetto di sospensione continuerà con l'impresa recedente e l'addetto sarà assunto dall'impresa subentrante una volta venuta meno la causa di sospensione. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, Legge n. 300/1970 (e successive modificazioni) saranno invece assunti senza soluzione di continuità dall'impresa subentrante e pertanto con passaggio diretto ed immediato.

I lavoratori con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza originaria del contratto.

In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra impresa ai sensi del presente articolo il periodo di apprendistato già svolto - rispetto al quale l'impresa recedente è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, - è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

L'impresa cessata deve inoltre consegnare all'impresa subentrante, per ogni lavoratore in possesso dei requisiti per l'eventuale l'assunzione, la seguente documentazione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'impresa cedente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40, commi 4 e 5, del presente contratto.

La medesima impresa dovrà altresì fornire:

-l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999;

-le misure adottate ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21/12/2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;

-le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art. 2, lett. i) del decreto legislativo 10/9/2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10/10/2005;

-l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa di cui agli articoli 43 e 76 del presente CCNL.

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'impresa cessante non è tenuta a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 46 del presente contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 Legge 604/1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante. Le Parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente CCNL la nota del Ministero del Lavoro prot. N. 5/25 316/70 APT del 14/3/1992 confermata con circolare del 28/5/2001 n. 5/26514/7APT/2001 e il testo dell'articolo 7, comma 4bis, Decreto legge 31/12/2007 n. 248, convertito in Legge 28/02/2008 n. 31.

TITOLO II DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I REGOLAMENTAZIONE DEI SINGOLI ISTITUTI

Articolo 1 Assunzione; contenuto e obblighi di comunicazione.

1. Ai sensi dell'art. 1 Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro e la precisazione se si tratta di contratto a termine o a tempo determinato;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini di preavviso in caso di recesso.

2. L'obbligo di cui precedente comma può essere assolto nel contratto di lavoro scritto ovvero nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto.

3. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di cui al comma 1 al lavoratore dovrà essere consegnata al momento della cessazione del rapporto una dichiarazione scritta contenente le indicazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto

4. L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) e j) del comma 1 può essere effettuata mediante rinvio alle norme del vigente Contratto Collettivo.

5. Il datore di lavoro operante in regime di appalto e subappalto fornirà al lavoratore una tessera di riconoscimento ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera u) Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Articolo 2 Consegna e restituzione dei documenti di lavoro.

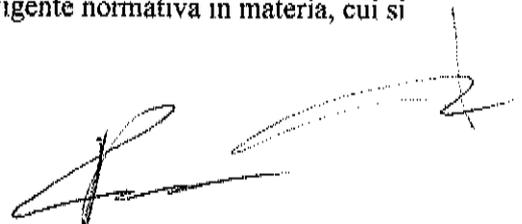
1. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) un documento d'identità;
- 2) il certificato generale del casellario di data non anteriore a tre mesi.
- 3) il numero di codice fiscale e quant'altro eventualmente richiesto da particolari disposizioni di legge;
- 4) lo stato di famiglia;
- 5) due foto formato tessera.

2. Cessato il rapporto di lavoro l'impresa, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, ogni documento di pertinenza dell'interessato, salvo impedimento per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Articolo 3 Tutela del lavoro delle donne e dei minori

Per la tutela del lavoro delle donne e dei minori trova applicazione la vigente normativa in materia, cui si rinvia.



Articolo 4 Periodo di prova

1. Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:
 - a. mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;
 - b. mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 7° livello;
 - c. mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 6° livello;
 - d. mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 5°, 4°, 3° e 2° livello;
 - e. 45 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 4° e 5° livello;
 - f. 30 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 1°, 2° e 3° livello.

Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) il periodo di prova deve essere computato in giorni di calendario.

2. Fermi rimanendo i limiti massimi di cui al comma precedente e salvi in ogni caso i termini massimi previsti dall'art. 10 Legge 15.07.1966, n. 604 (e successive modificazioni), nonché dal R.D.L. 13.11.1924, n. 1825, convertito in Legge 18.03.1926, n. 562 per i lavoratori operai assunti con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova non potrà in ogni caso superare il termine di tre mesi.

3. La previsione relativa al periodo di prova ed alla durata dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui al precedente articolo 1 del presente Contratto ed in ogni caso da atto scritto.

4. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

5. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

6. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti senza preavviso né indennità per la risoluzione del rapporto, fermo il diritto del lavoratore al trattamento di fine rapporto ed ai ratei di mensilità supplementari e delle ferie.

7. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di 7° livello e durante il primo mese per i lavoratori di 6° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

8. Qualora al termine del periodo di prova nessuna delle parti abbia manifestato la volontà di recedere dal rapporto, l'assunzione si intenderà confermata ed il periodo di prova computato a tutti gli effetti.

9. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori con qualifica operaia che lo abbiano già superato presso la stessa impresa e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti o in caso di passaggio diretto ed immediato.

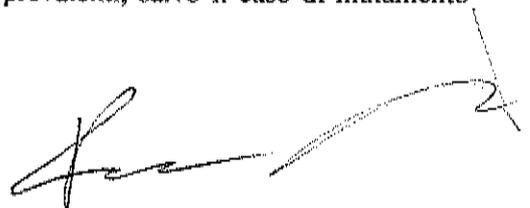
Articolo 5 Condizioni di miglior favore.

Sia con riferimento ai singoli istituti che alla disciplina generale, si intendono ferme le condizioni complessivamente più favorevoli al prestatore di lavoro.

Articolo 6 Inquadramento del personale

1. In relazione alle mansioni svolte i dipendenti sono inquadrati nei livelli di seguito elencati, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

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



3. L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

4. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo

5. Qualora, per esercitare determinate attività siano richieste specifiche autorizzazioni e/o abilitazioni, è convenuto che l'esercizio di tali attività e l'inquadramento nel livello corrispondente avverrà a condizione che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti.

QUADRI

1. Ai sensi e per gli effetti della Legge 13 maggio 1985 n. 190 come modificata dalla Legge 2 aprile 1986, n. 106, le Parti convengono quanto segue:

a. La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.

b. In relazione a quanto sopra definito, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati con decorrenza all'applicazione del presente CCNI.

c. L'impresa ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 cod. civ. e dall'art. 5 Legge 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'impresa garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

d. Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

e. In relazione alle loro esigenze, le imprese di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

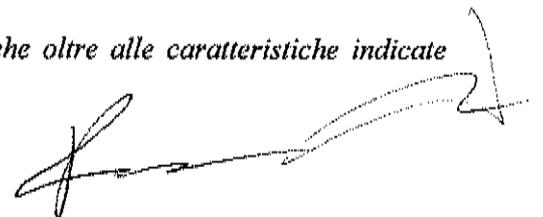
f. A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'impresa, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a € 25,82 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.

g. Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.

h. Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della Legge 13 maggio 1985 n. 190 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".

Declaratoria

Appartengono a questo livello il personale con mansioni direttive che oltre alle caratteristiche indicate



nella declaratoria di cui al VII livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

VII LIVELLO

Cat. Impiegati con funzioni direttive

Declaratoria

Appartengono a questo livello i 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/obiettivi da conseguire.)

VIII LIVELLO

Cat. Impiegati/Operai

Qualif. Impiegati di concetto con adeguata conoscenza/esperienza/ poteri di iniziativa.
Operai con mansioni e qualifiche specialistiche

Declaratoria

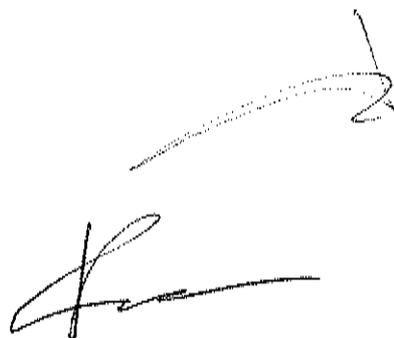
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni ed 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.

Esempi:

- 1.1. Impiegato di concetto tecnico/amministrativo;
- 1.2. Specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;
- 1.3. Analista programmatore, tecnico programmatore;
- 1.4. Approvvigionatore;
- 1.5. Assistente di Direzione;
- 1.6. Contabile;
- 1.7. Coordinatore di servizi;
- 1.8. Ispettore;
- 1.9. Operatore responsabile conduzione di impianti complessi;
- 1.10. Responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.



V LIVELLO

| | | |
|----------------|-------------|----------|
| <i>Cat.</i> | Impiegati | Operai |
| <i>Qualif.</i> | di concetto | provetti |

Declaratoria

Appartengono a questo livello i 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.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi 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.

Profilo:

1. Lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche proprie del IV° livello, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di significative competenze, operazioni su impianti o attrezzature complesse

Esempi:

- 1.1 Tecnico responsabile di conduzione di impianti;
- 1.2. Responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica;
- 1.3 Manutentore polivalente;
- 1.4 Addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia

Profilo:

2. Impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da elevata autonomia operativa

Esempi:

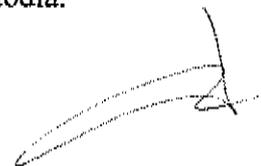
- 2.1 Contabile e contabile cliente, preventivista;
- 2.2 Supervisore;
- 2.3 Programmatore.

Profilo:

3. Impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e gestione di attività specifiche.

Esempi:

- 3.1 Responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi;
- 3.2 Responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia.



IV LIVELLO

| | | |
|---------|----------|--------------|
| Cat. | Impiegai | Operai |
| Qualif. | d'ordine | specializzai |

Declaratora

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico - operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i 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.

Profilo:

1. Lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella pulizia e manutenzione degli ambienti.

Esempi:

- 1.1 Laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;
- 1.2 Capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa;
- 1.3 Addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
- 1.4 Addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza.

Profilo:

2 Lavoratori che, sulla base di indicazioni o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei processi, effettuano la conduzione di impianti con interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri.

Esempi:

- 2.1. Addetti alla conduzione impianti civili ed industriali;
- 2.2. Operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.

Profilo:

3. Lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti.

Esempi:

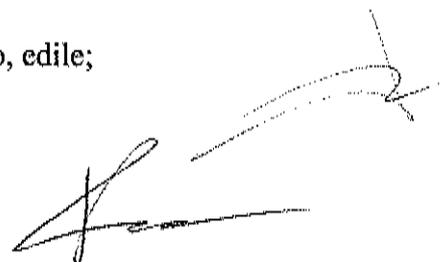
- 3.1 Autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore;
- 3.2 Conducente di semoventi, pale caricatrici, autogru, trattorista con patente C;
- 3.3. Magazziniere che opera anche con ausilio di supporti informatici.

Profilo:

4. Lavoratori che sulla base di indicazioni o schemi equivalenti procedono alla individuazione dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione, la messa a punto e l'installazione di macchine e di impianti.

Esempi:

- 4.1 Operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- 4.2 Operaio specializzato installatore di impianti, saldatore.



Profilo:

5. Impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una specifica preparazione professionale

Esempi:

- 5.1. Contabile d'ordine;
- 5.2. Segretario, archivista;
- 5.3 Operatore sistemi informatici con pacchetti integrati.

Profilo:

6. Impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con compiti di organizzazione e gestione di attività specifiche. Impiegati d'ordine che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti.

Esempi:

- 6.1. Capogruppo attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate;
- 6.2 Capogruppo delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti;
- 6.3. Capogruppo delle attività di controllo di biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto agli utenti;
- 6.4 Capogruppo attività di *reception* e accompagnamento dei visitatori;
- 6.5. Addetto all'accompagnamento di gruppi di visitatori ed attività analoghe che prevedano anche la conoscenza di lingue straniere;
- 6.6. Addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, con conoscenza di una o più lingue straniere ove richieste dall'attività.

Profilo:

7. Operai responsabili di squadre e gruppi di operatori impegnati nel controllo di accessi e aree confinate.

Esempi:

- 7.1 Capogruppo di operatori addetti al controllo degli accessi e dei documenti di ingresso;
- 7.2 Capogruppo di operatori addetti alla custodia di immobili o beni.

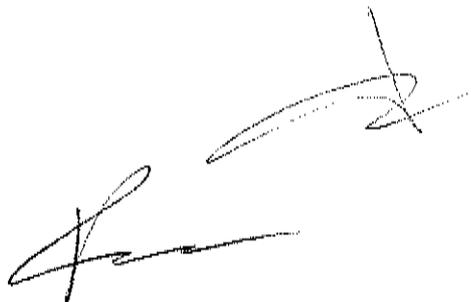
Profilo:

8. Lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella disinfestazione, disinfezione, derattizzazione, diserbo, depolveratura, sanificazione e manutenzione degli ambienti sia interni che esterni.

I lavoratori per acquisire il IV° livello devono conseguire abilitazione professionale adeguata tramite la frequenza di un corso di formazione specifico che, realizzabile da qualsiasi struttura formativa, dovrà comunque comprendere le specifiche ed i contenuti predisposti dall'EBILTER sulla base delle Direttive e dei Protocolli Comunitari del settore.

Esempio:

- 8.1 Tecnici disinfestatori specializzati



III LIVELLO

| | | |
|----------------|-----------|------------|
| <i>Cat.</i> | Impiegai | Operai |
| <i>Qualif.</i> | esecutivi | qualificai |

Declaratora

Appartengono a questo livello i 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.

Profilo:

1. Lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti, chiusi ed aperti, con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse

Esempi:

- 1.1 Addetti al risanamento ambientale;
- 1.2 Addetti al trattamento/pulitura delle facciate;
- 1.3 Conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B;
- 1.4 Pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);
- 1.5 Addetti alla potature ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione;
- 1.6 Operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- 1.7 Operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione.

Profilo:

2. Lavoratori che sulla base di indicazioni o documenti equivalenti svolgono attività di conduzione impianti, effettuando manovre di normale difficoltà.

Esempi:

- 2.1 Addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali.

Profilo:

3. Lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi.

Esempi:

- 3.1 Conducenti di autoveicoli e motocarri inferiori ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente C e D);
- 3.2 Conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri – ponte;
- 3.3 Aiuto magazziniere,
- 3.4 Operatori che con l'ausilio di mezzi telematici effettuano attività di movimentazione.

Profilo:

4 Addetti ai servizi alla ristorazione

Profilo:

5. Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono anche con l'individuazione di semplici guasti attività di manutenzione e di riparazione con normale difficoltà di esecuzione.

Esempi:

5.1 Operaio qualificato manutentore meccanico – idraulico – elettrico – edile;

5.2 Operaio qualificato installatore di impianti, saldatore.

Profilo:

6. Lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro

Esempi:

6.1 Operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura;

6.2 Centralinista/assistenza telefonica;

6.3 Addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture;

6.4 Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria;

6.5 Altri compiti di ufficio.

Profilo:

7. Impiegati che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti in musei, aree archeologiche, biblioteche.

Esempi:

7.1 Addetto alla vendita di biglietti e al controllo dell'accesso, anche con vendita di libri e gadget;

7.2 Addetto alla sala di biblioteche ed altre attività museali;

7.3 Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza;

7.4. Addetto di attività di *reception* e accompagnamento dei visitatori.

Profilo:

8. Lavoratori con funzioni operative di controllo e custodia e con il coordinamento di addetti inquadrati nei livelli inferiori.

Esempi:

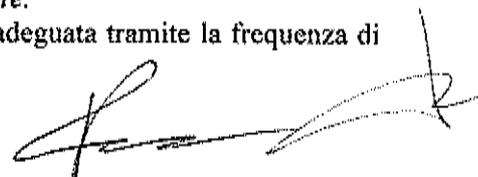
8.1 Coordinatore di lavoratori addetti al controllo di accessi in fiere, mostre, teatri, impianti sportivi, aree confinate, edifici;

8.2 Autista addetto all'accompagnamento di gruppi con automezzi di limitata capienza e senza specifiche limitazioni ed operante esclusivamente all'interno dei siti archeologici, fieristici, museali, aree ed edifici.

Profilo:

9. Lavoratori che eseguono attività di disinfezione, disinfezione, derattizzazione, diserbo, depolveratura, sanificazione e manutenzione degli ambienti sia interni che esterni con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse e con prodotti pronti all'uso, diluibili in acqua o altro veicolo o miscele di prodotti diversi, secondo le istruzioni ricevute.

I lavoratori di questo livello devono conseguire abilitazione professionale adeguata tramite la frequenza di



un corso di formazione specifico che, realizzabile da qualsiasi struttura formativa, dovrà comunque comprendere le specifiche ed i contenuti predisposti dall'EBILTER sulla base delle Direttive e dei Protocolli Comunitari del settore.

Esempio:

Tecnici disinfestatori qualificati

IL LIVELLO

Cat. Impiegati Operai

Qualif. esecutivi comuni

Declaratoria

Appartengono a questo livello i 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.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.

Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

Profilo:

1. Lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti anche con l'utilizzo di semplici attrezzature e macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate

Esempi:

1.1 Pulitori addetti al lavaggio con sistemi automatici o normali, addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri;

1.2 Addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili;

1.3 Operai comuni addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi;

1.4 Conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente;

1.5 Addetti alla rotazione trasporto sacchi;

1.6 Addetti alla selezione e/o separazione dei residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate;

1.7 Operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, etc.;

1.8 Operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura;

1.9 Operai comuni addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario.

Profilo:

2. Lavoratori che effettuano attività di controllo di locali, accessi, aree delimitate, apparecchiature con strumenti preregolati e/o predisposti.

Esempi:

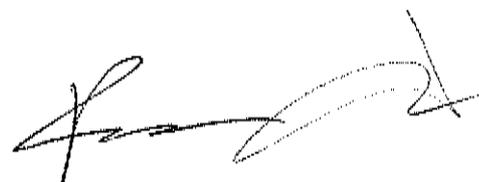
2.1 Operai comuni addetti al controllo impianti automatici;

2.2 Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata;

2.3 Operai comuni addetti alla reception, servizi copia.

Profilo:

3. Lavoratori che eseguono anche con mezzi a semplice conduzione il trasporto e la movimentazione e la distribuzione di materiali



Esempi:

- 3.1 Addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto;
- 3.2 Operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio;
- 3.3 Addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata.

Profilo:

- 4. Lavoratori che svolgono semplici attività di servizi alla ristorazione
- 4.1 Operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione.

Profilo:

5. Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono semplici lavori di manutenzione

Esempi:

- 5.1 Operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- 5.2 Operaio comune manutentore e montatore.

Profilo:

6. Lavoratori che, seguendo istruzioni e procedure prestabilite, svolgono attività con compiti esecutivi semplici

Esempi:

- 6.1 dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura;
- 6.2 compiti semplici di ufficio;
- 6.3 centralino.

Profilo:

7. Lavoratori che effettuano attività di controllo e custodia di locali, aree, beni ed attrezzature in musei, aree archeologiche, fiere, parcheggi, edifici.

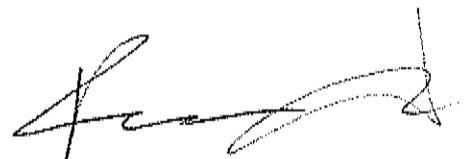
Esempi:

- 7.1 Addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti;
- 7.2 Addetto alla custodia degli accessi e delle sale di musei, esposizioni, parchi, aree archeologiche;
- 7.3 Addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici;
- 7.4 Addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento

Profilo:

8. Lavoratori che eseguono attività di disinfestazione, disinfezione, derattizzazione, diserbo, depolveratura, sanificazione e manutenzione degli ambienti sia interni che esterni anche con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici semplici e con prodotti pronti all'uso e/o diluibili in acqua, secondo le istruzioni ricevute.

I lavoratori di questo livello devono conseguire abilitazione professionale adeguata tramite la frequenza di un corso di formazione specifico che, realizzabile da qualsiasi struttura formativa, dovrà comunque comprendere le specifiche ed i contenuti predisposti dall'EBILTER, sulla base delle Direttive e dei Protocolli Comunitari del settore.



Esempio:

8.1 Tecnici disinfestatori comuni

NOTA A VERBALE PER GLI ADDETTI AD ALTRE ATTIVITA' AUSILIARIE IN AMBITO SCOLASTICO, SANITARIO (1.9) DEL PRESENTE LIVELLO

Le parti concordano che, in deroga alle declaratorie previste per i singoli livelli contrattuali di inquadramento, gli operai comuni addetti ad attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario, siano inquadrati al secondo livello con parametro 115.

L'importo retributivo derivante dall'applicazione del nuovo parametro 115 comporta l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali analoghe indennità corrisposte a livello aziendale o territoriale.

I nuovi minimi tabellari per tali lavoratori sono i seguenti:

Retribuzione tabellare € 648,03 da giugno 2021

Retribuzione tabellare € 658,58 da marzo 2022

Retribuzione tabellare € 669,13 da settembre 2022

Retribuzione tabellare € 695,51 da aprile 2023

II LIVELLO

Cat. Operai

Qualif. Manovali

Declaratoria

Appartengono a questo livello i 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.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori del II livello di prima assunzione nel settore per i primi nove mesi di svolgimento di effettivo servizio.

Esempi:

Guardiano

Manovale non addetto a comuni servizi di pulizia

NOTA A VERBALE PER GLI ADDETTI ALLE CABINE E LINEE DI VERNICIATURA

Tenuto conto che il nuovo impianto classificatorio prevede l'inquadramento degli operai qualificati al III livello, le parti concordano che, in deroga alle nuove declaratorie previste per i singoli livelli contrattuali di inquadramento, venga riconosciuto a tutti gli operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura in forza alla data di entrata in vigore del presente CCNL al 1° giugno 2021, l'inquadramento nel IV livello nuovo con parametro 125 e con la qualifica professionale corrispondente alle mansioni da essi effettivamente esercitate.

Pertanto, i nuovi minimi tabellari per tali lavoratori sono i seguenti, come da tabella allegata:

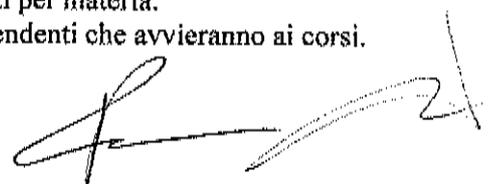
- Retribuzione tabellare € 704,37 da giugno 2021
- Retribuzione tabellare € 715,84 da marzo 2022
- Retribuzione tabellare € 727,31 da settembre 2022
- Retribuzione tabellare € 755,98 da aprile 2023

DICHIARAZIONE A VERBALE PER GLI ADDETTI ALLA DISINFESTAZIONE E DERATTIZZAZIONE-FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

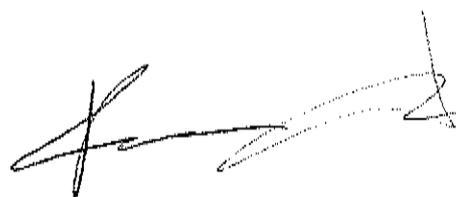
Le parti contraenti concordano sulla opportunità che i percorsi formativi e le attività di aggiornamento del personale addetto ai servizi di Disinfestazione e Derattizzazione siano oggetto di apposita normazione da parte del Ministero della Salute.

A tal fine le parti danno mandato all'EBILTER, per predisporre un progetto, da presentare al suddetto Ministero, sulla base di quanto previsto dalle Direttive e dei Protocolli Comunitari specifici del settore, anche in collaborazione con Istituti Universitari ed Enti Pubblici competenti per materia.

Le imprese si faranno carico dei costi inerenti la formazione dei propri dipendenti che avvieranno ai corsi.



| LIVELLO | PARAMETRO | QUALIFICA | PAROLE "CHIAVE" |
|---------|-----------|---|---|
| Q | 220 | QUADRO | Legge n. 190/1985 |
| VII | 201 | <u>Imp. direttivo</u> | Specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia / discrezionalità / poteri di iniziativa - responsabilizzazione dei risultati. |
| VI | 174 | <u>Imp. di concetto</u> <u>Operaio provetto</u> | Adeguate conoscenze - esperienza - potere di iniziativa nei limiti delle direttive generali. |
| V | 140 | <u>Imp. di concetto</u> <u>Operaio provetto</u> | Attività di concetto o prevalentemente tali. Autonomia operativa nell'ambito di direttive, conoscenze di tecnologie del lavoro/funzionamento apparati anche coord. di gruppi in complessi diversi. |
| IV | 128 | <u>Imp. d'ordine</u> <u>Operaio specializzato</u> | Specifiche conoscenze e/o capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coord. Squadre di altri lavoratori inferiori o uguali. |
| III | 118 | <u>Imp. esecutivo</u> <u>Operaio qualificato</u> | Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite anche coord. di lavoratori inferiori. Lavoratore polivalente (esperienza, flessibilità, più aree di intervento, utilizzo di tecniche innovative). |
| II | 109 | <u>Impiegato esecutivo</u> <u>Operaio comune</u> | Primo impiego. Semplici attività amm. o tecniche che non richiedono particolare preparazione. Passano al III liv. dopo 18 mesi di servizio effettivo. Attività per l'espletamento delle quali sono necessarie semplici conoscenze professionali acquisibili anche con un breve periodo di pratica/addestramento anche con semplici attrezzature industriali. |
| I | 100 | <u>Manovale</u> | Attività semplici, a contenuto manuale, per le quali non occorrono conoscenze professionali, nonché lavoratori del II livello di prima assunzione (9 mesi). |



Articolo 7 Mutamento di mansioni e di livello

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Nelle ipotesi di cui al punto 2), il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
5. Nelle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, cod. civ. o davanti alle commissioni di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, da un avvocato o da un consulente del lavoro.
6. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, decorso il periodo di due mesi dallo svolgimento delle mansioni superiori.
7. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
8. Salvi i casi consentiti dalla legge o dal presente contratto ogni patto contrario è nullo.

PRECISAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che per i casi di passaggio a livello superiore verificatisi prima del 24 maggio 2020 trova applicazione la normativa dei precedenti contratti in materia di determinazione dell'indennità di anzianità.

Articolo 8 Retribuzione

1. La retribuzione sarà corrisposta alla fine di ogni mese e con l'indicazione specifica degli elementi costitutivi soggetti a liquidazione mensile.
2. Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario, in conformità della vigente regolamentazione.
3. Qualora il pagamento della retribuzione avvenga con un ritardo superiore a venti giorni dalla scadenza stabilita, decorreranno di diritto gli interessi con riferimento al tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dal termine di pagamento pattuito. Resta salvo il diritto del lavoratore di recedere dal rapporto con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso al terzo mese di mancata o parziale mancata retribuzione.
4. Ove sorga contestazione sulla retribuzione tabellare e/o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere comunque corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
5. Per retribuzione tabellare si intende quella indicata nel prospetto allegato al presente Contratto, con la precisazione che – come indicato nel medesimo prospetto – l'importo della retribuzione tabellare viene evidenziato distintamente con riferimento alla qualifica e livello dei lavoratori, ai parametri ed all'ultimo aggiornamento.
6. Per retribuzione base conglobata si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza, con la precisazione che anche in tal caso gli importi sono indicati nell'allegato prospetto con i



medesimi criteri/elementi di riferimento applicati con riguardo alla retribuzione base di cui al precedente punto 5.

7. Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base conglobata e di ogni eventuale superminimo o assegno *ad personam*, nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, premio di risultato ecc.),

8. Quanto all'Elemento Distintivo della Retribuzione (EDR) il relativo importo (€ 10,33) viene indicato separatamente e non conglobato nell'indennità di contingenza, come parimenti risulta dalle tabelle allegate.

9. Per quanto non previsto nel presente Contratto si rinvia alle disposizioni di legge in materia, segnatamente con riguardo alle norme inderogabili in punto di minimi retributivi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano che il termine di corresponsione delle retribuzioni è, come da primo comma del presente articolo, ogni fine mese. Ogni variazione di tale termine deve essere oggetto di specifico confronto e accordo sindacale a livello aziendale. Sono fatte salve consuetudini e prassi aziendali non oggetto di precedenti contestazioni vigenti al 24 Maggio 2020.

Articolo 9 Determinazione del trattamento economico

La retribuzione mensile e il trattamento relativo agli istituti contrattuali aventi carattere economico, sono il corrispettivo di una prestazione articolata su 40 ore settimanali.

Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 168.

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di prestazione su 5 giorni settimanali e per 26 nel caso di prestazione su 6 giorni settimanali.

Articolo 10 Tredicesima mensilità

1. L'impresa corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile globale percepita dal lavoratore entro il 20 dicembre.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa nel periodo di riferimento.

3. Le frazioni di mese non superiori ai 16 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 16 giorni.

Articolo 11 Quattordicesima mensilità

1. L'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una 14ª mensilità pari a una retribuzione globale mensile. Il periodo di riferimento è fissato dal 1º luglio al 30 giugno.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa nel periodo di riferimento.

Le frazioni di mese non superiori ai 16 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 16 giorni.

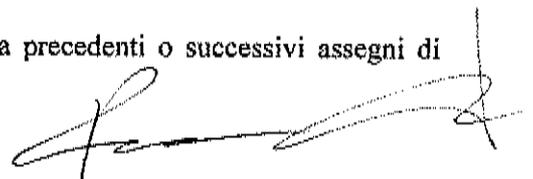
Articolo 12 Scatti biennali per gli impiegati e anzianità forfettaria di settore per gli operai

Scatti biennali per impiegati

1. Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio, a una maggiorazione del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione dello scatto e sull'indennità di contingenza calcolata al 1º agosto 1983 (€ 279,60).

2. L'impiegato ha diritto a maturare un massimo di 5 scatti biennali d'anzianità, fino al raggiungimento del 50% della retribuzione tabellare dell'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza calcolata al 1º agosto 1983 (€ 279,60).

3. Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di



merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

4. Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità di servizio.

5. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

6. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Anzianità forfettaria di settore per gli operai

1. In considerazione della specificità del settore caratterizzato da appalti di durata predeterminata agli operai sarà riconosciuta una anzianità forfettaria di settore che viene erogata nelle misure fisse riportate nella tabella allegata al presente Contratto. Tale anzianità forfettaria di settore è stabilita in unica quota fissa, non prevedendo ulteriori scatti.

2. Il valore corrispondente alla anzianità forfettaria di settore sarà tenuto distinto dalla retribuzione tabellare e sarà computato ai fini dello straordinario, ferie, festività, 13a, 14a, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio.

3. L'anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposta per i primi quattro anni di anzianità nel settore.

4. A partire dal quinto anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto, sarà corrisposto secondo gli importi previsti dalla tabella allegata al presente CCNL.

5. Su richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio del dipendente medesimo presso l'impresa.

6. Per gli operai già in forza che al 24/05/2020 non percepiscono l'anzianità forfettaria di settore, verrà mantenuto come elemento economico *ad personam* e sarà assorbito al momento del raggiungimento dei quattro anni di anzianità di settore, come previsto nel presente articolo.

Articolo 13 Riproporzionamento della retribuzione

Nei casi di assenza per malattia e infortunio o di assenze non retribuite, non compete il relativo trattamento economico giornaliero, salvo quanto disposto dall'art. 40 del presente Contratto.

Articolo 14 Indennità varie

Indennità mezzi di locomozione

L'impresa corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo per servizio, un'indennità mensile da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità lavoro disagiato

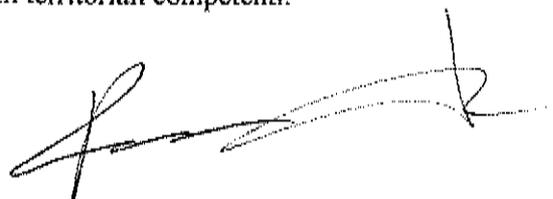
Per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 15% della retribuzione tabellare.

Indennità di alta montagna

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'impresa corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità di lontananza dai centri abitati

Qualora la sede dell'impresa disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 20 km, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'impresa che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi tra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.



Indennità per maneggio denaro.

Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 3% sulla retribuzione tabellare della sua categoria di appartenenza. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a € 4.65, sarà corrisposta un'indennità nella misura del 5% sulla retribuzione base.

Indennità rimozione scorie e polverino altiforni

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli altiforni, l'impresa corrisponderà un'indennità di € 0,05 per ogni ora di lavoro.

Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà un'indennità di € 0,036 per ogni ora di lavoro.

Le indicate indennità sono da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di ferie nonché della 13° mensilità e della 14° mensilità.

PRECISAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che con la locuzione "pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni" hanno inteso riferirsi esclusivamente alla prestazione resa in quelle parti degli stabilimenti ove si svolge l'attività industriale vera e propria.

L'indennità non spetta pertanto al personale che, pur lavorando all'interno di stabilimenti industriali, è addetto ai servizi di pulizia in aree o locali in cui non vengano svolte operazioni di trasformazione produttiva, quali ad esempio cortili interni ed esterni, servizi igienici, uffici, e così via.

Rimborso spese di locomozione

Al lavoratore che sia comandato in occasione del lavoro o per l'esecuzione del lavoro, a spostarsi da un posto all'altro di lavoro, competerà il rimborso a piè di lista delle spese sostenute, qualora detto spostamento non avvenga con mezzi di trasporto messi a disposizione dall'impresa.

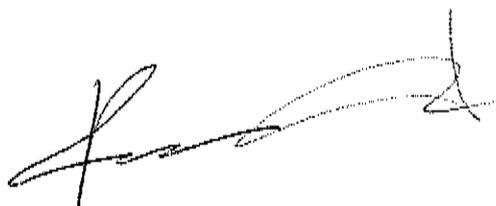
Indennità pulizia ambienti radioattivi

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (Alfa - Beta - Gamma - Raggi X) sarà corrisposta un'indennità di € 0,12 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (Reattori nucleari in funzione - trattamento radio - elementi, radioisotopi).

Detta indennità è da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo del trattamento di festività, ferie, anzianità, 13° mensilità e 14° mensilità e indennità sostitutiva del preavviso.

Indennità per lavori nel sottosuolo

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta un'indennità di € 0,03 per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità.



PRECISAZIONE A VERBALE

Attese le particolari caratteristiche tecniche non ricorrenti in attività similari o analoghe, per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, etc.) verrà corrisposta al personale un'indennità oraria di € 0,03 non cumulabile con l'indennità per lavori nel sottosuolo.

Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni della Metropolitana o lungo le linee della stessa svolga la propria attività all'aperto o sotto la pensilina.

Indennità aeroportuale

In sede provinciale le parti stipulanti potranno concordare per i lavoratori che svolgono la propria attività esclusivamente nell'ambito aeroportuale un'indennità giornaliera il cui importo assorbirà fino a concorrenza eventuali altre indennità già erogate a qualsiasi titolo.

Articolo 15 Alloggio al personale

Al personale cui per esigenze di servizio il datore di lavoro chieda di restare a disposizione nei locali aziendali la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Articolo 16 Indumenti di lavoro e divisa

Indumenti di lavoro

Le imprese forniranno ogni anno gratuitamente a tutto il personale operaio 2 tute o 2 camiciotti e 2 pantaloni o 2 indumenti equivalenti.

L'impresa concorderà in sede aziendale con la RSU ovvero, ove ancora non costituita, con le RSA l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nello svolgimento delle prestazioni richieste.

L'impresa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo a disposizione dei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati nonché ad indossarli durante il servizio.

Divisa

Qualora l'attività prestata preveda la fornitura di una divisa indispensabile per lo svolgimento del servizio questa sarà fornita dall'impresa compatibilmente con l'usura e comunque con cadenza biennale.

Il lavoratore è tenuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro alla restituzione della divisa; in caso contrario, il costo della divisa sarà computato come onere a carico del lavoratore.

Si applicano in ogni caso le vigenti disposizioni in materia di sicurezza del lavoro.

Articolo 17 Trasferte

1. L'impresa, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro.

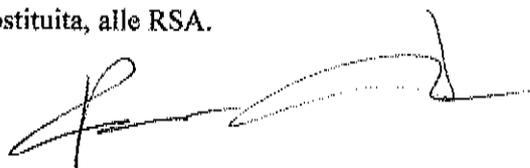
In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro e avrà diritto:

- a. al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b. al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a incontrare tali spese;
- c. al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.

2. Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.

Articolo 18 Mobilità aziendale

I provvedimenti di variazione definitiva del o dei posti abituali di lavoro, nell'ambito comunale, non possono avvenire se non per ragioni tecnico-organizzative e produttive e vanno comunicati al lavoratore interessato e contestualmente alla RSU ovvero, ove ancora non costituita, alle RSA.



Articolo 19 Trasferimenti

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse le indennità e competenze inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni svolte presso la sede di origine non sussistenti nella nuova destinazione.
3. Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di fine rapporto ed al preavviso, salvo che per i lavoratori di 7° e 6° livello se all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio; negli indicati casi di esclusione il lavoratore che non accetta il trasferimento viene considerato dimissionario.
4. Al lavoratore trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé e per i componenti la famiglia, nonché per gli effetti ai medesimi appartenenti (mobilio, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere preventivamente concordati con l'impresa.
5. In caso di trasferimento è inoltre dovuta un'indennità nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.
6. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di locazione regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, lo stesso lavoratore avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di quattro canoni di locazione.
7. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.
8. Al lavoratore che chieda il trasferimento non competono le indennità indicate ai commi precedenti.

Articolo 20 Orario di lavoro

1. Per la regolamentazione dell'orario di lavoro le Parti fanno espresso rinvio alle vigenti disposizioni di legge per quanto non diversamente previsto nel presente Contratto.
2. La durata dell'orario di lavoro è concordata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto ai successivi articoli 21 e 22
3. Ai sensi dell'articolo 4, quarto comma, Decreto legislativo n. 66/2003, la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso il lavoro 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
4. Per quanto concerne l'orario "multiperiodale" di cui all'art. 21 del presente Contratto il periodo di riferimento è in ogni caso pari a dodici mesi.
5. La prestazione è distribuita in 5 giorni lavorativi consecutivi. I due 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.
6. In deroga a quanto previsto al precedente comma 5, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.
7. L'attuazione della disciplina di cui al presente articolo, così come la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo ed in ogni caso con congruo preavviso.
8. Mediante le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali. Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base. A partire dall'entrata in vigore del presente Contratto Collettivo, negli accordi di secondo livello, sottoscritti ai sensi dell'articolo 3 del presente Contratto le parti stipulanti potranno concordare di non applicare tale maggiorazione qualora la



prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale, superiore al minimo contrattuale di cui all'articolo 33 del presente Contratto, dell'orario contrattuale individuale di lavoro concordato tra le parti; la deroga verrà meno in caso di successiva riduzione dell'orario concordato

9. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due frazioni. In base a quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo n. 66/2003 il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da due frazioni di lavoro durante la giornata. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di almeno 8 ore consecutive.

Quanto concordato nel presente comma è stabilito in attuazione dell'articolo 17, comma 4, Decreto legislativo n. 66/2003.

10. Le ore prestate oltre le 40 ore settimanali saranno compensate con una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione base.

11. Le percentuali di maggiorazione di cui ai precedenti commi 8 e 10 (prestazione nel 6° giorno della settimana e prolungamento orario) non sono cumulabili fra di loro in quanto la maggiore esclude la minore; parimenti le stesse non sono altresì cumulabili con le maggiorazioni previste nel successivo art. 38 (lavoro straordinario, notturno, festivo).

12. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

13. Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato. Durante la giornata con orario superiore alle sei ore e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

14. L'impresa nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

15. L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

16. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.

17. Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

18. Le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per ragioni di lavoro nel corso della sua prestazione giornaliera - comprese quelle derivanti da spostamenti da un posto all'altro di lavoro, anche se rientranti fra quelli abituali - sono rimborsate dall'impresa. Sono escluse dal rimborso le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per raggiungere il posto di lavoro, per l'inizio della sua prestazione giornaliera, e per rientrare al proprio domicilio.

19. Il tempo che il lavoratore impiega per trasferirsi da un posto all'altro, tra l'inizio e il termine della prestazione, è considerato come prestazione lavorativa a tutti gli effetti.

Articolo 21 Orario di lavoro multiperiodale per i lavoratori a tempo pieno

1. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

2. Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della RSU, ovvero se ancora non costituita, delle RSA. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare / straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

3. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

4. Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 40° ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in



cui tali prestazioni sono state effettuate.

5. Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, a condizione che 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, e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte.

6. Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

7. Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

8. Resta inteso che, in caso di cambio d'appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruite.

9. Per quanto concerne l'articolazione dell'orario di lavoro su base multiperiodale per i servizi di pulizia negli impianti industriali, sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Articolo 22 Orario di lavoro dei lavoratori discontinui per le attività di gestione dei servizi fieristici e di custodia e controllo di aree ed edifici

1. Sono da considerarsi ad orario discontinuo quei lavoratori a tempo pieno e indeterminato non aventi nella loro attività professionale carattere di continuità nell'espletamento della mansione.

2. Per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento a quanto previsto nel successivo comma 3 del presente articolo, nonché a quanto stabilito nel R.D. n. 692/1923 (e successive modifiche ed integrazioni).

3. Le mansioni di cui al presente articolo, fermo restando quanto previsto nelle precedenti disposizioni di cui al Titolo I del presente Contratto sono limitate come segue:

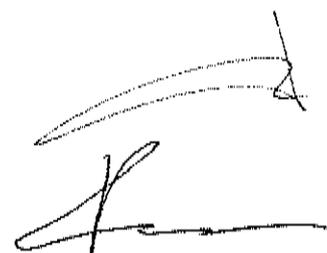
1. custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili;
2. custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici;
3. personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio;
4. personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi;
5. personale addetto al controllo degli impianti e delle aree.

4. Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro del personale addetto vi rientra nella norma di cui al comma 2 dell'articolo 30 del presente CCNL. La presente norma non si applica nel caso di lavoro occasionale o sporadico.

5. Per i lavoratori rientranti nel presente articolo l'orario di lavoro contrattuale è fissato nella misura di 45 ore settimanali.

6. La maggiorazione per lavoro straordinario si applica a partire dalla 46° ora settimanale.

7. Le parti firmatarie del presente accordo, unitamente alla RSU ovvero, ove non costituita, alle RSA, si incontreranno a livello territoriale per un confronto finalizzato a verificare le modalità attuative le norme contenute nel presente articolo; in caso di mancato accordo, si attiveranno i livelli superiori in conformità a quanto previsto nel presente Contratto.



Articolo 23 Interruzioni e sospensioni di lavoro

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

- 1 - per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'impresa, sarà corrisposta la retribuzione globale con la facoltà per l'impresa di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
- 2 - per le ore perdute, per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto per la prima giornata di sospensione il 70% della retribuzione tabellare;
- 3 - per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Nei casi di contrazione totale o parziale dell'attività lavorativa per le cause previste dalle leggi vigenti in materia di ammortizzatori sociali, l'impresa potrà richiedere l'intervento della Cassa Integrazione guadagni con le modalità stabilite dalle norme su richiamate.

Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 8 giorni l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Articolo 24 Assenze, permessi, congedo matrimoniale, permessi legge 104/1992.

ASSENZE

Salvo i casi di comprovato impedimento, tutte le assenze devono essere comunicate all'impresa nella giornata in cui si verificano. Nel caso di turni serali si intende le 24 ore dall'inizio del turno medesimo.

Le assenze devono essere giustificate entro i 2 giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento.

Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi degli articoli 36, 37 e 38 del presente CCNL

PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia domanda le imprese possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.

In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita.

Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge, l'impresa concederà un permesso retribuito di 3 giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia. Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Per quanto non previsto nel presente articolo si applica quanto stabilito dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi, con trattenuta di quanto eventualmente corrisposto per tale periodo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Per i neo assunti a partire dal 1° giugno 2020, il congedo è pari a 15 giorni di calendario. Tale congedo non computa nel periodo annuale delle ferie.

PERMESSI LEGGE 104/1992.

A condizione che la persona portatrice di *handicap* non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con *handicap* in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da



contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con *handicap* in situazione di gravità.

Per l'assistenza allo stesso figlio con *handicap* in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi e affidatari, che possono fruirne alternativamente.

Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui ai precedenti commi con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi mensili comunica per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione degli stessi su base trimestrale qualora possibile, o in ogni caso almeno mensile, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dandone preavviso scritto al datore di lavoro non inferiore a due giorni lavorativi, fatti salvi comunque i casi di improvvisa grave urgenza.

Il datore di lavoro, nell'ambito del mese di riferimento, ove sussistano motivate esigenze tecniche, organizzative o produttive, che comunica al lavoratore, può differire la fruizione dei permessi rispettando il limite temporale del mese. Sono comunque fatte salve le situazioni in cui comprovate ragioni del lavoratore abbiano carattere di assoluta indifferibilità ed urgenza.

Il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai commi precedenti ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Nei casi di eccessiva concentrazione di lavoratori aventi diritto nello stesso appalto, tale da ostacolare la corretta gestione ed il normale funzionamento, a livello aziendale impresa e rappresentanze sindacali si incontreranno al fine di valutare ogni possibile soluzione alternativa.

Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare di cui agli articoli 35 e seguenti del presente Contratto, il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai precedenti commi decade dai diritti di cui al presente articolo qualora il datore di lavoro o l'INPS accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.

Articolo 25 Diritto allo studio

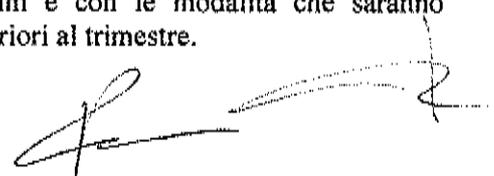
1. In tante il mutato quadro normativo in materia di formazione professionale e continua, i lavoratori assunti a tempo indeterminato e non in prova, che, al fine di migliorare la propria istruzione e preparazione e le proprie capacità e conoscenze professionali anche in relazione all'attività dell'impresa, risultano iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate, o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

2. Le parti si impegnano a monitorare la corretta applicazione del diritto previsto dal presente articolo. Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

3. All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'impresa o nell'unità produttiva in quella data, salvo conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

4. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ovvero con la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

5. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore *pro capite* per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore interessato intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tale fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'impresa nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.



6. Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale e determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 5, la Direzione e le RSA - ovvero la RSU - stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..

7. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

8. I lavoratori dovranno fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

9. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero la RSU.

10. Le imprese erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili con le ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Art. 26 Permessi ai lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

- a. 2 giorni per ciascun esame universitario;
- b. 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- c. 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- d. 10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

Articolo 27 Lavoro straordinario: nozione e trattamento retributivo (anche in riferimento al lavoro notturno e festivo).

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo individuale di impedimento.

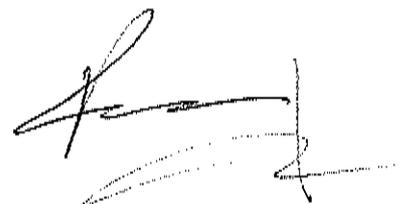
L'impresa non potrà richiedere un prolungamento orario e una prestazione straordinaria eccedente le 180 ore annue.

E' considerato lavoro straordinario - con diritto a compenso - quello disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 20, fermo restando quanto previsto dall'art. 21.

Le prestazioni di lavoro straordinario vanno retribuite con quote orarie della retribuzione globale mensile.

Il lavoro straordinario, quello prestato in giorni festivi ovvero in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

| | |
|---|-----|
| 1) lavoro straordinario diurno feriale | 25% |
| 2) lavoro straordinario notturno | 50% |
| 3) lavoro straordinario festivo | 65% |
| 4) lavoro straordinario notturno festivo | 75% |
| 5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi | 50% |
| 6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati | 20% |
| 7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati | 30% |



Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione di esse.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno, ai fini di quanto sopra previsto, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Nei soli casi di prestazione notturna continuativa, la relativa maggiorazione dovrà essere computata nei seguenti istituti contrattuali:

- a) ferie;
- b) festività;
- c) 13a mensilità;
- d) 14a mensilità;
- e) TFR;
- f) indennità sostitutiva di preavviso;
- g) malattia e infortunio.

Per il personale impiegatizio sono salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 28 Lavoro notturno

E' considerato lavoro notturno ai soli effetti retributivi quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

E' considerato "lavoro notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione alla fattispecie delineata all'art. 1, comma 2, lettera d) Decreto Legislativo 66/2003.

Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:

- con riferimento al proprio orario giornaliero svolge in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";

- con riferimento al proprio orario complessivo annuale svolge in via non eccezionale la prestazione lavorativa per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, da riproporzionare, per il *part time* verticale e misto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera e) Decreto Legislativo. 66/2003.

Non si considera lavoro notturno ai sensi dello stesso Decreto Legislativo 66/2003, ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL, quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- d) esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1, Decreto Legislativo 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

Ai sensi dell'art. 15 Decreto legislativo 66/2003 - che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno - in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore può essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.



Ai fini di quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del medesimo Decreto legislativo 66/2003 viene confermato quanto previsto in materia dal precedente Contratto Collettivo.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle RSA o, in mancanza anche di queste, delle Organizzazioni Sindacali Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni dalla comunicazione del datore di lavoro.

Art. 29 Riposo settimanale

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima - sempre che tale spostamento non comporti il superamento del limite di 6 giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore avrà diritto a un'indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa.

Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

In relazione a quanto previsto dall'articolo 9 Decreto Legislativo 66/2003, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 20, comma 9 del presente Contratto.

Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Per le giornate lavorative svolte in deroga il trattamento economico applicabile è quello previsto per il lavoro straordinario festivo.

Nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui al presente CCNL verrà data informazione alle Organizzazioni Sindacali Territoriali stipulanti circa l'applicazione di quanto previsto.

Art. 30 Ricorrenze festive

Sono da considerarsi giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui al precedente art. 29; nel caso di settimana corta è considerato festivo il 2° giorno di riposo;
- b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;
- c) Le seguenti festività:
 - 1) Capodanno (1° gennaio);
 - 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
 - 3) Pasqua (mobile);
 - 4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
 - 5) Assunzione (15 agosto);
 - 6) Ognissanti (1° novembre);
 - 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - 8) S. Natale (25 dicembre);
 - 9) S. Stefano (26 dicembre);
 - 10) Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera (per il comune di Roma, SS. Pietro e Paolo 29 giugno).

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lett. b) e c) le Associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lett. b) e c).



Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale (art. 29) spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

FESTIVITA' ABOLITE LEGGE 5 marzo 1977, n. 54.

Per quanto riguarda la festività civile (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario 4 novembre.

Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece 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 di cui all'art. 40 al lavoratore non spetterà alcun permesso compensativo, ma beneficerà del trattamento previsto al comma 3 del presente articolo.

Il trattamento di tutte le festività non lavorate, di cui al presente articolo è compreso nel trattamento retributivo mensile.

Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui al presente articolo, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

Articolo 31 Ferie

Il lavoratore che ha un'anzianità di servizio di 12 mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie retribuite.

- pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);
- pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, al lavoratore che abbia maturato integralmente il diritto alle ferie spetta il relativo compenso. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Le frazioni di mese non superiori ai 16 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 16 giorni.

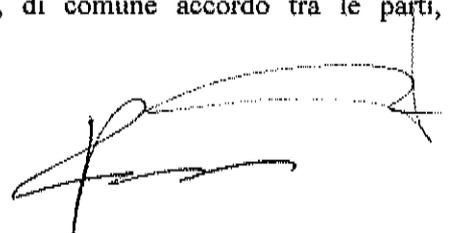
Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.



L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

La norma del precedente comma non trova applicazione per le imprese di disinfezione- disinfestazione e derattizzazione.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 32 Servizio di volontariato

Ai sensi del comma 6-bis dell'articolo 17 del decreto legislativo n. 117 del 2017 e successive modificazioni i lavoratori subordinati che intendano svolgere attività di volontariato in un ente del Terzo settore hanno diritto di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dai contratti o dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

Articolo 33 Ritiro patente

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna.

L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Nelle imprese che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra l'impresa dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'impresa lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 44 del presente Contratto secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Articolo 34 Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di:

eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;

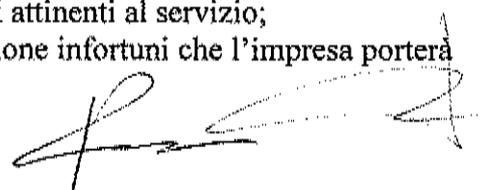
osservare l'orario di lavoro;

comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;

avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;

uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;

osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà



a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa. essere munito di idonea documentazione attestante la regolarità dell'assunzione fornita dall'impresa.

Articolo 35 Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per illeciti ai sensi dell'art. 37.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà adottato entro i 15 giorni lavorativi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.

Qualora il lavoratore entro i 5 giorni dalla contestazione, dichiarerà formalmente l'intenzione di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale, l'eventuale incontro tra lavoratore e rappresentante sindacale con l'impresa dovrà tenersi entro il termine perentorio di 30 giorni dalla contestazione, nella provincia o nel comune ove insiste il relativo appalto (cui il lavoratore è adibito), decorsi i quali le giustificazioni potranno essere presentate solo per iscritto, entro i successivi 3 giorni.

Tale termine decade qualora l'incontro non possa tenersi per causa imputabile al datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

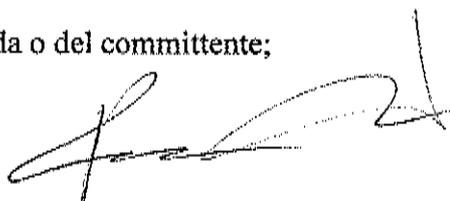
Il licenziamento per illeciti di cui ai punti A) e B) dell'art. 37 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 Legge 604/1966 (e successive modificazioni) confermate dall'art. 18 Legge n. 300/1970 (e successive modificazioni).

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro adozione.

Art. 36 Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenza o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;



- f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 37 Licenziamento per illeciti del lavoratore

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 36, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B) del presente articolo.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

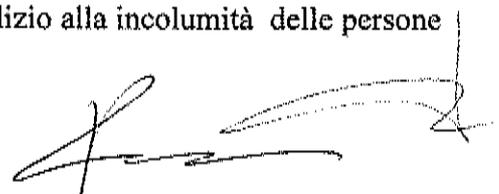
- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'impresa o del committente;
- c) rissa sul luogo di lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- e) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 36, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui al medesimo art. 36, salvo quanto disposto dall'ultimo comma della citata previsione contrattuale.

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'impresa grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda o presso il committente;
- c) trafugamento di oggetti o documenti dell'impresa o del committente;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'impresa o al materiale del committente;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone



od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) esecuzione senza permesso di lavori nell'impresa per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'impresa;

h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Articolo 38 Sospensione cautelare

In caso di licenziamento per illeciti di cui al punto B) dell'art. 37, l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 39 Tutela dei tossicodipendenti

L'impresa compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere a familiari a carico che effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

Parimenti, l'impresa compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabilita nel contratto, fermo restando la sospensione a tutti gli effetti contrattuali e di legge del rapporto di lavoro.

Nell'eventualità che il ciclo di terapia riabilitativa non sia completato nei predetti limiti temporali, l'impresa, a fronte di adeguata documentazione e compatibilmente con le esigenze tecnico- produttive, valuterà la possibilità di estendere ulteriormente il periodo di aspettativa non retribuita.

Articolo 40 Trattamento in caso di malattia ed infortunio.

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato con le modalità di cui ai successivi commi.

I datori di lavoro dovranno acquisire l'attestato di inidoneità al lavoro solo attraverso i servizi *on line* messi a disposizione dall'INPS; il lavoratore è esonerato dall'invio dell'attestato, fermo restando l'obbligo dello stesso di comunicare tempestivamente l'assenza per malattia al datore di lavoro secondo i due commi precedenti.

Qualora il datore di lavoro ne faccia richiesta, il lavoratore fornirà all'impresa il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica.

E' fatto salvo quanto stabilito in materia dalle leggi e dagli accordi a livello interconfederale.

Il diritto alla conservazione del posto viene meno qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 24 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 24 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 24 mesi consecutivi sono stati raggiunti



attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.

A tal fine il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino a un massimo di 2 anni.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'impresa su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

Per i casi di malattie terminali - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio si applica la normativa generale in materia.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 Legge 20 maggio 1970, n. 300 (e successive modificazioni) per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non erogherà l'indennità di malattia. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata alle disposizioni di legge in materia in ipotesi emanate Successivamente al presente Contratto.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI IMPIEGATI

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 24 mesi consecutivi, il limite massimo previsto dal comma 4 del presente articolo.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI OPERAI

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

- a) a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale (art. 18, ultimo comma) netta;
- b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale.

Nei casi di infortuni sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

NOTA A VERBALE

Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'impresa valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico-produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

Art. 41 Congedo di maternità e congedo parentale

Per quanto riguarda il trattamento per il congedo di maternità e per il congedo parentale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e delle successive norme di legge introdotte e rese definitive e strutturali dal d.lgs. 148/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015).

Per le lavoratrici con mansioni impiegate si applica, qualora più favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge, il seguente trattamento:

corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi di assenza e di quanto previsto dalla normativa di legge di cui al precedente comma nel mese successivo, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell'ente di previdenza, per disposizioni di legge.

Durante il periodo di congedo di maternità l'evento malattia prevale sul congedo esclusivamente nel caso di grave infermità della madre ai sensi dell'articolo 22 Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e della Circolare INPS n. 68/1992 e dal successivo Decreto Legislativo n° 148/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015. .

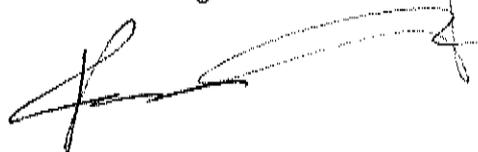
Art. 42 Lavoratori immigrati

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri nei paesi d'origine non aderenti alla UE, le imprese accoglieranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal presente Contratto, anche cumulando quanto maturato oltre l'anno di riferimento.

Le Parti convengono sull'utilizzo delle ore di diritto allo studio di cui all'articolo 25 del presente Contratto Collettivo per corsi di alfabetizzazione per lavoratori extracomunitari, fermo restando il monte ore complessivo di cui alla stessa norma.

Art. 43 Previdenza complementare

Le Parti stipulanti concordano sull'opportunità di favorire la previdenza complementare per i lavoratori del settore e a tale scopo convengono di ricercare le più idonee soluzioni attuative a tale scopo realizzando una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del Decreto Legislativo 252/2005 e dalle norme coordinate sulla previdenza complementare apportate con le modifiche da ultimo, dal D.Lgs. 10 maggio 2019, n. 49 e D.Lgs. 13 dicembre 2018, n. 147 e successive modifiche ed integrazioni.



Potranno aderire i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato o con contratti a causa mista e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente Contratto Collettivo.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, che cumulino nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) periodi di lavoro non inferiori a sei mesi, potranno aderire al compimento di tale periodo. Le parti si riservano di determinare, nell'ambito delle rispettive disposizioni statutarie/regolamentari, le condizioni e le modalità concernenti il mantenimento delle posizioni di tali lavoratori.

L'adesione del lavoratore avverrà in modo volontario, ovvero attraverso il meccanismo del silenzio-assenso, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, settimo comma, Decreto Legislativo n. 252/2005 e dalle norme apportate con le modifiche da ultimo, dal D.Lgs. 10 maggio 2019, n. 49 e D.Lgs. 13 dicembre 2018, n. 147 e successive modifiche ed integrazioni.

Le contribuzioni, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, saranno costituite da:

l'1%, a carico dell'Impresa, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'01/06/2020;

a) l'1%, a carico del lavoratore, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'01/6/2020;

b) il TFR maturato nel corso dell'anno dai lavoratori interessati secondo le normative di legge vigenti.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri stabiliti dagli Statuti e dai Regolamenti dei rispettivi fondi di cui al comma 9 del presente articolo.

I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal TFR, saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese per dodici mensilità e saranno versati secondo i termini e le modalità che saranno fissati nel citato accordo istitutivo.

Le contribuzioni a carico delle imprese saranno dovute solamente per i lavoratori aderenti, senza dar luogo a trattamenti sostitutivi o alternativi nelle ipotesi di non iscrizione del lavoratore.

Al fine di evitare la dispersione dei lavoratori nei diversi fondi esistenti e di ottenere la massima diffusione della previdenza complementare nel settore assicurando nel contempo omogeneità di trattamento tra tutti i lavoratori potenziali aderenti, le parti stipulanti concordano che i Fondi Pensione cui le imprese saranno tenute a versare i contributi, in base alle misure percentuali di cui al presente articolo.

Nel caso in cui un'impresa o una cooperativa non aderisca ad alcuna delle Associazioni Imprenditoriali firmatarie del presente Contratto i lavoratori hanno il diritto di aderire ad uno dei Fondi della previdenza complementare.

Per quanto riguarda la quota di previdenza complementare a carico del datore di lavoro, essa sarà comunque riconosciuta nel caso di assunzione di lavoratori già iscritti ad uno dei fondi sopra elencati a seguito di passaggio di appalto.

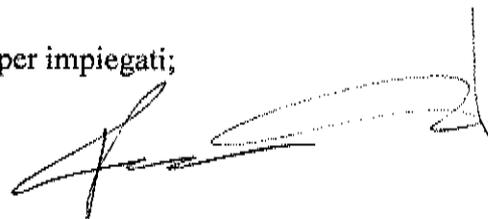
La quota sarà inoltre riconosciuta in caso di assunzione di lavoratore iscritto ad altro fondo chiuso del settore, purché gli accordi relativi a tale altro fondo prevedano la condizione di reciprocità rispetto a lavoratori iscritti ad uno dei fondi sopra elencati.

Art. 44 Trattamento di fine rapporto

Fatto salvo quanto previsto dal Decreto Legislativo 252/2005 e dall'articolo 43 del presente CCNL, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza;
- 3) anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati;



- 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 5) 13^a mensilità;
- 6) 14^a mensilità;
- 7) indennità che abbiano carattere non occasionale;
- 8) accordi integrativi.

Per l'anticipazione del TFR sono: L. 29.05.1982, n. 297 - Art. 7, c. 1, L. 8.03.2000, n. 53 – sentenza della Corte Costituzionale 18.03.1991, n. 142 – sentenza della Corte di Cassazione dell' 11.04.1990, n. 3046 - C.M. Lav. 29.11.2000, n. 85.

Art. 45 Indennità in caso di morte

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli articoli 44 e 46 vanno corrisposte agli aventi diritto in conformità delle norme di legge in materia, detratto quanto percepito per eventuali previdenze erogate dall'impresa

In difetto di accordo fra i beneficiari, la suddivisione delle indennità va effettuata in base alle norme sulla successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

RACCOMANDAZIONE A VERBALE

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di contratto, nella ipotesi di sopravvivenza del coniuge o dei figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto e in condizioni di particolare bisogno.

Articolo 46 Preavviso

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto dalle parti in mancanza di preavviso, secondo i termini di seguito indicati: senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

IMPIEGATI

A. per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

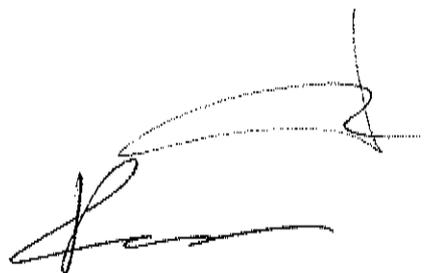
- 1 – mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 – mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
- 3 – mesi 1 per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

B. per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non 10:

- 1 – mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 – mesi 2 per gli impiegati di 6° livello;
- 3 – mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

C. per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- 1 – mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 – mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
- 3 – mesi 2 per gli impiegati dal 5° al 2° livello



OPERAI

Giorni 15 di calendario per gli operai di qualsiasi livello, a prescindere dalla loro anzianità di servizio. I termini di preavviso di cui al presente articolo sono ridotti rispettivamente al 50% per gli impiegati e a 7 giorni di calendario per gli operai qualora sia il lavoratore a dare il preavviso.

I termini della disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 recedere dal 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.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'impresa.

Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità di quanto previsto dalla vigente normativa.

Articolo 47 Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'impresa.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'impresa, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte dell'azienda cedente.

Gli impiegati, nei casi di cui al primo comma, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare *ex novo* un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento dell'impresa seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'impresa, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al TFR come per il caso di licenziamento.

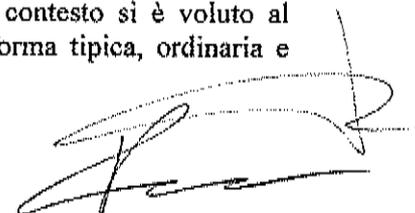
III

STRUMENTI DI FLESSIBILITA'

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Premessa

Le Parti Stipulanti nel disciplinare il rapporto di cui al presente articolo hanno inteso recepire le novità introdotte dal "decreto dignità" del Governo Conte (d.l. 12.7.2018, n. 87, conv. con mod. dalla l. 9.8.2018, n. 96) in materia di contratto a termine, e le linee guida e i principi e le finalità dell'Accordo Quadro Europeo sul lavoro a tempo determinato (Direttiva 1999/70/CE del Consiglio Europeo 28 giugno 1999). Detto Accordo è il risultato del lavoro congiunto di UNICE (Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea), CEEP (Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica) e CESI (Confederazione europea dei sindacati Autonomi), le quali hanno evidenziato nel Preambolo la necessità di dar vita a forme flessibili quali, oltre al contratto a termine, il lavoro a tempo parziale, quello stagionale ed il lavoro interinale. La finalità è quella di migliorare le condizioni di vita dei lavoratori rendendo al contempo le imprese più competitive sul mercato, sia nazionale che comunitario. In tale contesto si è voluto al contempo rimarcare che il rapporto a tempo indeterminato è e sarà sempre la forma tipica, ordinaria e



comune e che l'Accordo quadro intende dettare alcuni principi cardine volti alla tutela del lavoro a tempo determinato, segnatamente ponendo regole e requisiti minimi inderogabili, sì da garantire il rispetto del divieto di discriminazione e prevenire l'abuso derivante dall'utilizzo abnorme di tale strumento negoziale mediante la successione di contratti a termine al di fuori dei casi consentiti.

Per quanto evidenziato in premessa le Parti ribadiscono che i contratti a tempo determinato rappresentano una forma negoziale utilizzabile in particolari settori, occupazioni ed attività per soddisfare sia le esigenze del lavoratore che quelle dell'impresa.

Articolo 48 Assunzione di lavoratori a termine

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, in conformità della vigente normativa in materia ed altresì delle norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato, ivi compresi i trattamenti economici dettati dalla contrattazione territoriale e/o aziendale.

Per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi. Non possono comprendersi in tale norma i lavoratori a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri. A livello territoriale, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL si potranno concordare assunzioni con contratto a tempo determinato nelle fase di avvio di una nuova attività superiori a detto periodo.

Articolo 49 Durata

Salvo che la legge disponga diversamente, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare il periodo previsto dall'art. 19 Decreto Legislativo 81/2015 (e successive modificazioni) le novità introdotte dal "decreto dignità" (d.l. 12.7.2018, n. 87, conv. con mod. dalla l. 9.8.2018, n. 96) in materia di contratto a termine. Ai fini del computo del limite massimo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e successive modificazioni introdotte dal "decreto dignità" d.l. 12.7.2018, n. 87, conv. con mod. dalla l. 9.8.2018, n. 96 in materia di contratto a termine, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, secondo comma, del citato decreto. L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare. Per i livelli 5-6-7 l'affiancamento può essere portato fino a sei mesi.

In caso di malattia ed infortunio sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un terzo della durata del contratto iniziale, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.

Articolo 50 Obblighi informativi

Le imprese, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali competenti o delle R.S.A./R.S.U., forniranno annualmente alle stesse informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati. L'impresa inoltre è tenuta a fornire ai lavoratori con contratto a termine – direttamente ovvero per il tramite della RSA/R.S.U. – informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che dovessero rendersi disponibili, qualora detti contatti abbiano ad oggetto le stesse mansioni.

Articolo 51 Disciplina del rapporto: elementi essenziali, obblighi di comunicazione, patto di prova.

Fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto; copia del contratto deve inoltre essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. In caso di rinnovo, l'atto scritto deve indicare altresì le specifiche esigenze di cui all'art. 19, comma 1 Decreto Legislativo 81/2015 (e successive modificazioni).

La durata del periodo di prova non può superare i limiti previsti per le assunzioni a tempo indeterminato. Nel caso di rapporti inferiori o pari all'anno, la durata del periodo di prova non potrà comunque essere



superiore al 50% della durata del rapporto di lavoro. In caso di riassunzione a termine per le medesime mansioni non sarà previsto un nuovo periodo di prova.

Articolo 52 Proroga e rinnovo. Computo e limiti numerici. Rinvio

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato o rinnovato nei casi e termini stabiliti dall'art. 21 Decreto legislativo 81/2015 e successive modificazioni introdotte dal "decreto dignità" d.l. 12.7.2018, n. 87, conv. con mod. dalla l. 9.8.2018, n. 96. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto alla assunzione con Contratto a Tempo Indeterminato.

Ai fini di cui all'art. 35 della legge n. 300/1970 e successive modificazioni i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi.

Per quanto non previsto dal presente Contratto si applicano le norme di legge in materia, con specifico riguardo alle previsioni inderogabili di cui agli articoli 19, 21, 23 e 24 Decreto legislativo 81/2015 e successive modificazioni introdotte dal "decreto dignità" d.l. 12.7.2018, n. 87, conv. con mod. dalla legge 9.8.2018, n. 96

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che tra le ragioni di carattere sostitutivo che ai sensi di legge nonché del presente articolo, consentono l'assunzione con contratto a tempo determinato rientrano in via esemplificativa l'ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, lavoratori assenti in aspettativa o in permesso o in congedo o assenti durante il periodo feriale. Il presente chiarimento, avendo natura interpretativa, fa salva la legittimità dei contratti a tempo determinato già sottoscritti.

APPRENDISTATO

Premessa

Le Parti stipulanti, preso atto della revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo operata dal Decreto legislativo n. 81/2015 (e successive modificazioni), riconoscono nell'apprendistato un importante strumento ai fini dell'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un tramite fra scuola e mondo del lavoro particolarmente utile per agevolare l'occupazione giovanile, specie in un contesto quale quello attuale in cui i processi di trasformazione e informatizzazione rendono quanto mai necessario un costante aggiornamento ed adeguamento alle rinnovate esigenze della clientela.

Articolo 53 Nozione e tipologie del contratto di apprendistato

1. Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, caratterizzato dalla finalità di formazione ed occupazione dei giovani. E' ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal II al VII

2. Il contratto di apprendistato può rientrare in una delle tipologie di seguito indicate:

- a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b. apprendistato professionalizzante;
- c. apprendistato di alta formazione e ricerca.

Articolo 54 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata nell'impresa con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al Decreto Legislativo 226/2005 e di quelli previsti dall'art. 46 Decreto Legislativo 81/2005 e le successive modificazioni previste per garantire un maggior raccordo tra Scuola e mondo del lavoro, in data 31 maggio 2017 è entrato in vigore il D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 61 il quale, nell'ambito della riforma della Scuola di cui alla L. n. 107/2015 ridisegna l'assetto didattico e organizzativo degli istituti professionali.



2. Possono essere assunti con tale contratto, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni.

3. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale, in conformità di quanto stabilito dall'art. 43, comma 2 Decreto Legislativo 81/2015 (e successive modificazioni).

4. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

5. La retribuzione per le ore di lavoro svolte presso il datore di lavoro eccedenti quelle contenute nel piano di formazione è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

1° anno: 50%

2° anno: 50%

3° anno: 65%

4° anno: 70%

6. La retribuzione degli apprendisti fissata al 70% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi.

7. Al termine del periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in caso di prosecuzione come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il livello di inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato, per un periodo di 12 mesi.

Articolo 55 Apprendistato professionalizzante

1. Le Parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa fra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del Decreto Legislativo 226/2005 e successive modifiche il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

2. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente contratto, in conformità di quanto stabilito dall'art. 44, comma 1 Decreto Legislativo 81/2015 (e successive modificazioni).

Articolo 56 Apprendistato di alta formazione e ricerca

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 1 Decreto Legislativo 81/2015 (e successive modificazioni) possono essere assunti in tutti i settori di attività con contratto di apprendistato per il conseguimento di studi universitari e della alta formazione i soggetti di età compresa fra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale, integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o dal diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

2. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 43, comma 7 Decreto Legislativo 81/2015. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro eccedenti quelle contenute nel piano di formazione è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

1° anno: 50%

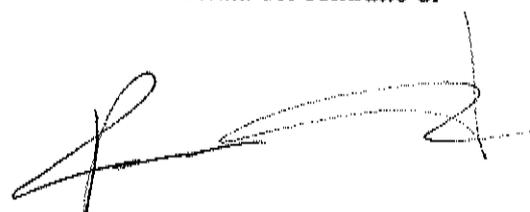
2° anno: 50%

3° anno: 65%

4° anno: 70%

3. La retribuzione degli apprendisti fissata al 70% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi.

Articolo 57 Proporzione numerica



1. Conformemente a quanto stabilito dall'art. 42, comma 7 Decreto Legislativo 81/2015 (e successive modificazioni) per l'assunzione di apprendisti all'interno di una impresa operano i seguenti limiti:

a. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori pari o superiore a 10 unità, il numero complessivo di apprendisti che possono essere assunti non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso la medesima impresa-

b. Il rapporto di cui al precedente punto a) non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

c. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Articolo 58 Requisiti formali e sostanziali del contratto di apprendistato.

1. Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta a fini di prova e deve contenere la prestazione oggetto del contratto con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo individuale – anche in forma sintetica – nonché il tutore assegnato.

2. Contestualmente all'assunzione deve essere consegnato all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà annotato il percorso formativo espletato.

Articolo 59 Diritto di recesso

1. Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

2. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere liberamente dal contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 2118 cod. civ.

Articolo 60 Periodo di prova

1. La durata massima del periodo di prova eventualmente previsto nel contratto di apprendistato è fissata in trenta giorni di lavoro effettivo

2. Durante il periodo di prova ognuna delle parti ha diritto di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie ove maturati.

3. Compiuto il periodo di prova l'assunzione dell'apprendista diventa definitiva.

Articolo 61 Durata del rapporto di apprendistato

1. Il contratto di apprendistato si risolve in relazione al conseguimento delle previste qualifiche ed in ogni caso al termine della durata massima prevista in relazione ai diversi livelli, come di seguito indicati.

| | | |
|-----|---------|---------|
| II | livello | 24 mesi |
| III | livello | 24 mesi |
| IV | livello | 36 mesi |
| V | livello | 36 mesi |
| VI | livello | 48 mesi |
| VII | livello | 48 mesi |

2. In caso di assenza superiore alle 4 settimane consecutive il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

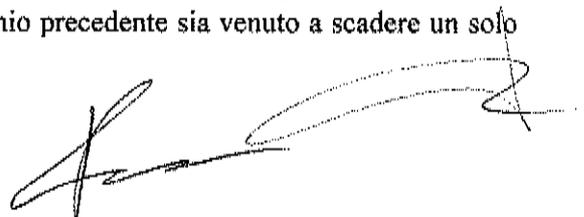
3. Per i lavoratori con destinazione finale a partire dal V al VII livello, in possesso di diploma riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi; se in possesso di laurea riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 12 mesi.

4. A livello territoriale le parti potranno prevedere durate maggiori per specifiche situazioni professionali e/o operative.

5. Le imprese si impegnano a mantenere in servizio almeno il 65% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti.

6. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

7. La limitazione sopra indicata non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.



Articolo 62 Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre imprese sarà computato presso la nuova, fatta salva la durata minima prevista dalla legislazione vigente, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

2. La registrazione delle competenze acquisite sarà effettuata a cura del datore di lavoro sul libretto formativo.

3. Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

4. Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre imprese l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

5. In caso di risoluzione del rapporto all'apprendista verrà rilasciato dall'impresa un documento attestante i periodi di apprendistato già compiuti.

Articolo 63 Premessa generale in tema di formazione

Le norme dettate con il presente Contratto hanno la finalità precipua di assicurare una regolamentazione unitaria sull'intero territorio nazionale in ordine alla formazione dell'apprendista, con specifico riguardo alla tipologia dell'apprendistato professionalizzante, con la precisazione che la disciplina relativa agli aspetti formativi di tale tipologia è rimessa alle Regioni di concerto con le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, di tal che solo in via transitoria è rimessa alla Contrattazione collettiva.

Articolo 64 Disciplina della formazione nell'apprendistato. Durata, contenuto, modalità.

1. La formazione professionale costituisce un obbligo per il datore di lavoro, così come il relativo adempimento integra un dovere dell'apprendista; la disciplina della formazione, anche con riferimento alle ore è determinata in conformità degli articoli 44 e 45 Decreto Legislativo 81/2015 e successive modificazioni.

2. Con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante la formazione annuale dovrà essere di 120 ore e si articolerà in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.

3. Per formazione di base e trasversale si intende quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali, con la precisazione che sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

4. La definizione dei singoli profili formativi è contenuta nell'allegato 1, da considerarsi ad ogni effetto parte integrante formale e sostanziale del presente Contratto Collettivo: le Parti si riservano ove necessario di modificare e/o ampliare successivamente detti profili.

5. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

6. Quanto alle modalità, la formazione potrà aver luogo alternativamente *on the job* ed in affiancamento

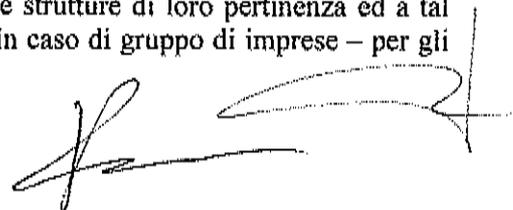
7. La formazione formale potrà essere interna o esterna all'impresa e dovrà essere conforme alle normative di legge e di regolamento operanti a livello territoriale.

Articolo 65 Requisiti di idoneità delle strutture e del tutore. Rinvio.

1. Al fine di verificare la sussistenza all'interno dell'impresa dei requisiti per l'espletamento dell'intero piano formativo verranno valutati i seguenti fattori - risorse umane idonee a trasferire competenze, *tutor* con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

2. Il datore di lavoro od un suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali - in caso di impresa dislocata in diverse aree - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate di norma nella stessa Provincia.

3. Le imprese potranno altresì ottemperare al piano formativo tramite strutture di loro pertinenza ed a tal fine predisposte, sia per gli apprendisti dalle medesime assunte sia - in caso di gruppo di imprese - per gli apprendisti di altre imprese facenti parte del gruppo medesimo.



4. Per quanto riguarda i requisiti necessari affinché possa essere svolta la funzione di *tutor* si rinvia alle vigenti disposizioni in materia.

Articolo 66 Trattamento normativo

1. Salve specifiche disposizioni, l'apprendista ha diritto durante il periodo di apprendistato allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale è stato assunto

2. E' ammessa l'assunzione dell'apprendista con rapporto a tempo di lavoro a tempo parziale; in tal caso l'orario di lavoro non deve essere inferiore al 50% rispetto a quello previsto per il rapporto a tempo pieno.

Articolo 67 Inquadramento professionale e trattamento economico

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal II al VI.

2. I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti sono determinati come segue:

2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

3. Alla fine del periodo di apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

4. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni relative al 6° livello di inquadramento, l'inquadramento ed il conseguente trattamento economico saranno al 7° livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

5. La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. In particolare la retribuzione degli apprendisti è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR, in conformità dell'Accordo Interconfederale 31 luglio 1992

6. E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Articolo 68 Trattamento in caso di malattia ed istituti non contemplati: rinvio.

1. In caso di malattia del lavoratore assunto con contratto di apprendistato si applicano le disposizioni di cui all'art. 1, comma 773 Legge 296/2006.

2. Fermo quanto previsto al comma 1, per quanto non disciplinato nel presente Contratto le Parti fanno espresso rinvio alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia ed in particolare alle previsioni di cui agli articoli 42, 44, 45 e 46 Decreto Legislativo 81/2015 (e successive modificazioni).

CONTRATTI DI STAGE E DI TIROCINIO

Articolo 69 I Contratti di Stage e di Tirocinio

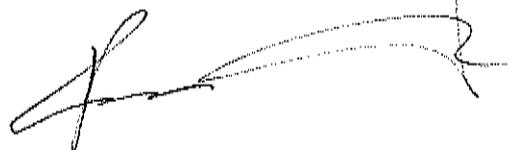
Con riferimento ai contratti di cui al presente articolo le Parti richiamano quanto contenuto nelle linee guida di competenza delle Regioni, in base all'accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013.

LAVORO RIPARTITO

Articolo 70 Il rapporto di lavoro ripartito- *Job sharing*

1. Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con cui due lavoratori assumono in via solidale l'adempimento di un'unica prestazione lavorativa.

2. Il contratto deve essere stipulato per iscritto e contenere l'indicazione dell'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale ai sensi del presente CCNL nonché la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi



lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

3. I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

4. I lavoratori hanno altresì l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione.

5. Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

6. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo si applicano le norme vigenti, fermo che – in considerazione della peculiarità del rapporto – le parti daranno compiuta e dettagliata regolamentazione di specifici istituti normativi.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Articolo 71 - Nozione ed ambito di applicazione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo determinato o indeterminato, in forza del quale un'Agenzia di somministrazione autorizzata ai sensi del Decreto Legislativo 276/2003 mette a disposizione di un utilizzatore propri dipendenti che, per tutta la durata della somministrazione, svolgono attività lavorativa nell'interesse, sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

Con il Decreto legge n. 87/2018, convertito dalla Legge n. 96/2018, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o in somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti (con arrotondamento del decimale all'unità superiore, qualora esso sia eguale o superiore a 0,5). Tale limite è cedevole rispetto alle diverse disposizioni previste dalla contrattazione collettiva dell'utilizzatore, e non si applica nei seguenti casi: lavoratori in mobilità, disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati (d.m. 17 ottobre 2017).

2. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c. presso unità produttive nelle quali sono in atto la sospensione del lavoro o la riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni coinvolgenti lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

d. da parte dei lavoratori che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 72 - Obblighi di comunicazione. Limiti di utilizzazione.

L'impresa utilizzatrice deve comunicare preventivamente alle RSU/RSA ovvero, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione ed i motivi del ricorso allo stesso.

3. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione dovrà essere effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di somministrazione di lavoro.

4. Ai fini del calcolo della percentuale di cui all'articolo 83 i lavoratori somministrati con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro e l'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale è arrotondata all'unità intera superiore.

5. Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

6. Restano fermi i limiti numerici inderogabili sanciti dall'art. 31 Decreto Legislativo 81/2015 e successive



modificazioni (Decreto legge n. 87/2018, convertito dalla Legge n. 96/2018 e dal D.M. 17 ottobre 2017).

Art. 73 - Trattamento economico e normativo

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 74 - Il contratto di lavoro a tempo parziale (*part time*)

Premessa

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno, nonché di rispondere ad esigenze individuali dei lavoratori ancorché già occupati. Detto rapporto rappresenta inoltre uno strumento idoneo a favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro e pertanto contempera sia le esigenze del prestatore di lavoro con quelle dell'impresa.

Articolo 75 - Nozione e tipologie

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, in cui è previsto un orario di lavoro inferiore a quello normale come previsto dalla legge e dal presente Contratto Collettivo.

2. Detto rapporto può essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego di seguito delineate:

orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

verticale, quando risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Articolo 76 - Disciplina del contratto.

1. La disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si fonda sui seguenti principi:

a. volontà delle parti;

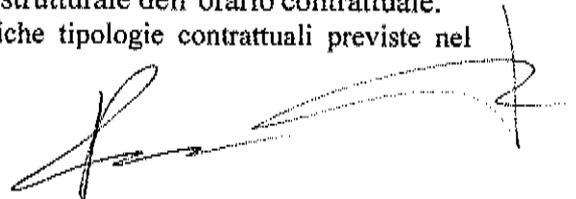
b. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;

c. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto a nuove assunzioni per le stesse mansioni;

d. applicabilità delle norme del presente CCNL in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

e. possibilità di modificare, d'intesa tra le parti, l'articolazione strutturale dell'orario contrattuale.

2. Il personale a tempo parziale può essere assunto nelle specifiche tipologie contrattuali previste nel



presente CCNL e da accordi interconfederali.

3 Il rapporto di lavoro a tempo parziale si conclude in forza di un accordo fra datore di lavoro e lavoratore risultante da atto scritto; con le stesse modalità – salvo che la legge disponga diversamente – le parti possono concordare la modifica del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. In ogni caso la forma scritta è richiesta a fini probatori.

4. Il contratto deve indicare le mansioni cui il lavoratore è adibito, la durata della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno ex art. 5, comma 2 Decreto Legislativo 81/2015, le eventuali clausole flessibili e/o elastiche, nonché, in caso di nuova assunzione, gli elementi previsti dall'art. 5 del presente Contratto Collettivo ed in particolare il periodo di prova, il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, con la precisazione che la proporzionalità si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero e che la stessa si applica anche con riferimento al periodo di comparto.

Articolo 77 - Trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale (o viceversa).

1. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'impresa valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. Le Parti dichiarano che a tal fine le imprese in linea di principio daranno priorità alle domande motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza gravemente malati, portatori di *handicap* o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

2. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

3. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei mensili di normale retribuzione relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Articolo 78 - Clausole flessibili ed elastiche

1. Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 4 Decreto Legislativo 81/2015 (e successive modificazioni), le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono stipulare per iscritto clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione) e/o clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della durata della prestazione).

2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili e/o elastiche esige il consenso del lavoratore risultante da atto scritto anche successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

3. Nell'accordo devono altresì essere precisate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che giustificano l'applicazione delle clausole flessibili e/o elastiche.

4. La mancata disponibilità del lavoratore all'inserimento delle clausole non può integrare giustificato motivo di licenziamento, né legittimare l'applicazione di sanzioni disciplinari. Inoltre, il lavoratore che si trovi nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art. 10, comma 1 Legge 20 maggio 1970, n. 300 (e successive modificazioni) ha la facoltà di revocare il consenso precedentemente prestato con riferimento alla clausola elastica.

5. Il datore di lavoro che intenda avvalersi della facoltà di variare la collocazione della prestazione lavorativa ovvero aumentarne la durata è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso non inferiore a 48 ore.

6. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa saranno retribuite, per le sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore all'15% della quota oraria di retribuzione; tale percentuale è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una variazione in aumento della durata della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 30%+1,5% della quota oraria di



retribuzione. Le predette maggiorazioni non trovano applicazione nel caso in cui la variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

7. In caso di gravi motivi personali, ovvero comprovate ragioni tecnico, organizzative e produttive aziendali si potrà pervenire ad una sospensione temporanea della clausola flessibile o della clausola elastica.

8. L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nei seguenti casi:

- a. comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- b. esigenze di tutela della salute, certificate dal servizio sanitario pubblico;
- c. esigenze legate alla maternità e paternità;
- d. esigenze personali legate a gravi motivi familiari di cui alla legge n. 53/2000.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Articolo 79 - Lavoro supplementare

1. Per prestazioni di lavoro supplementare si intendono quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite dell'orario normale di lavoro.

2. Ove sussistano specifiche esigenze organizzative e produttive il datore di lavoro, in conformità di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 Decreto Legislativo 81/2015 (e successive modificazioni) può richiedere al lavoratore assunto con contratto a tempo parziale lo svolgimento di prestazioni supplementari fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 30 del presente Contratto.

3. L'eventuale rifiuto del lavoratore allo svolgimento di prestazioni supplementari non integra giustificato motivo di licenziamento né legittima l'adozione di provvedimenti disciplinari

4. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate - in conformità di quanto previsto dal Decreto Legislativo 61/2000 ed in particolare dall'art. 3, comma 4 - dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, determinata convenzionalmente e forfettariamente, tra le parti, nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione. Detta regolamentazione si pone in linea con quanto dettato all'articolo 4, comma 2 lettere a) e b) del medesimo Decreto.

Articolo 80 - Prestazioni di lavoro straordinario

1. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate in conformità delle regole previste per i lavoratori a tempo pieno di cui all'art. 38 del presente CCNL

2. Ogni sei mesi la Direzione Aziendale fornirà alla R.S.U. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle R.S.A. o, in mancanza anche di queste, alle Organizzazioni Sindacali territoriali, una informativa sui contratti *part time* stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare; dovranno altresì essere fornite informazioni sul ricorso alle clausole flessibili ed elastiche.

Articolo 81 - Trattamento economico e normativo del lavoratore a tempo parziale

1. Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore. Per il rapporto a tempo parziale di tipo verticale e misto tale valore va proporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali.

2. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a due ore.

3. Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

4. In relazione a specifiche realtà territoriali ed aziendali, nonché alle particolari condizioni dei lavoratori è



consentito al secondo livello di contrattazione prevedere accordi diversi in merito alla su indicata previsione di durata della prestazione.

5. Al lavoratore a tempo parziale deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo equivalente o più favorevole rispetto a quello attribuito ai dipendenti di uguale livello.

6. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti del lavoratore a tempo pieno quanto a:

importo della retribuzione oraria;

durata del periodo di prova e delle ferie annuali;

maternità;

durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;

applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

accesso ai servizi aziendali;

criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente contratto collettivo;

diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al Titolo III L. n.300/1970 e successive modificazioni.

7. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa per quanto riguarda l'importo della normale retribuzione e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

8. Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio è di 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

9. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Articolo 82 - Computo dei lavoratori a tempo parziale; informazioni a carico dell'impresa.

1. I lavoratori a tempo parziale si computano in proporzione all'orario contrattuale.

2. Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in 2 appalti per il raggiungimento del minimo settimanale, non si applica la normativa di cui all'art. 20, comma 2 per la parte relativa allo spostamento da un posto all'altro di lavoro. Restano comunque salve le situazioni in atto presso le singole imprese.

3. I lavoratori interessati a svolgere un diverso o maggiore orario lavorativo lo comunicano all'impresa la quale ne terrà prioritariamente conto, fatte salve le esigenze produttive ed organizzative, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato.

4. Con cadenza trimestrale l'impresa informerà le R.S.A. e/o R.S.U. delle richieste pervenute e delle eventuali assunzioni previste a tempo pieno ovvero di eventuali incrementi di orario.

Articolo 83 - Rinvio alle disposizioni di legge e contrattuali più favorevoli.

1. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente Contratto Collettivo

2. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si richiamano le disposizioni vigenti in materia, con particolare riferimento alle previsioni inderogabili di cui all'art 6 Decreto Legislativo 81/2015.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, relativamente al rispetto dei minimi settimanali, mensili ed annuali dell'orario di lavoro per i lavoratori part time, riconfermano quanto previsto dai precedenti commi 24 e 25 dell'articolo 33; di conseguenza i contratti part time sottoscritti con orario inferiore alle 14 ore settimanali (60 mensili e 600 annuali), non costituiscono di per sé mancato rispetto e/o inadempimento del presente CCNL ai sensi delle normative di legge vigenti.

Articolo 84 - Contratti flessibili e percentuali di utilizzo

1. Le Parti stabiliscono che i contratti di somministrazione a tempo determinato, i contratti di inserimento

ed i contratti a tempo determinato, salvo quanto previsto dalla vigente normativa, possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del 30% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato, con un massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale, e del 12 % previsto per la somministrazione.

2. Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro. Fino a 10 dipendenti, la proporzione è di uno a uno. Da 11 a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti.

3. Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto

TITOLO IV ISTITUTI E RELAZIONI SINDACALI NELL'IMPRESA.

Articolo 85 - Rappresentazione Sindacale Unitaria; Rappresentazioni Sindacali Aziendali; attività, scambi di informazioni, rapporti con le parti contrattuali.

Alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, alle rappresentanze sindacali aziendali, sono demandati i compiti sia della gestione del contratto che quelli espressamente previsti nei singoli istituti del presente contratto e dalla vigente legislazione.

Alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, alle rappresentanze sindacali aziendali spetta:

- a) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;
- b) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali.

L'impresa esaminerà con la rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, con le rappresentanze sindacali aziendali:

- a) fermo restando l'ora di inizio e di cessazione del lavoro imposta dalle esigenze di servizio, le eventuali modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) l'eventuale diversa programmazione delle ferie rispetto alla norma contrattuale;
- c) la necessità di lavoro straordinario fuori della norma contrattuale, programmabile a lungo termine.

Saranno altresì oggetto di esame congiunto:

- 1) nel rispetto della classificazione contrattualmente definita, i ricorsi in materia di inquadramento presentati in prima istanza dai lavoratori interessati per il tramite della rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, delle rappresentanze sindacali aziendali;
- 2) l'eventuale necessità di determinare la priorità nella concessione di permessi per frequentare corsi di studio (art.25).

Articolo 86 - Diritti sindacali

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI E ASPETTATIVE

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente CCNL e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, potranno essere concessi - compatibilmente con le esigenze di servizio - brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette.

Tali permessi saranno concessi per un massimo di giorni 25 all'anno per ciascuna organizzazione sindacale. Ove alle dipendenze di una stessa impresa vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 60



giorni all'anno.

I permessi per i componenti degli organi direttivi sindacali saranno concessi su esibizione della lettera di convocazione all'impresa almeno 24 ore prima.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni datoriali territoriali, che provvederanno a comunicarle all'impresa cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del loro mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Hanno diritto a tali permessi almeno:

- a) 1 dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) 1 dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle unità produttive che occupano fino a 300 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) 1 dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. b).

I permessi retribuiti per i dirigenti sindacali aziendali non potranno essere inferiori a 10 ore mensili nelle imprese di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lett. a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori a 2 ore e mezza all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 7 deve darne comunicazione scritta all'impresa, di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali. I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali e a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta all'impresa di regola 3 giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

ASSEMBLEA

In osservanza dell'art. 20 della legge n. 300/1970 (e successive modificazioni) le imprese garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro.

Nell'ipotesi di provata carenza di locali nei luoghi di lavoro, l'impresa metterà a disposizione altro locale o altra area idonea da concordare con le strutture sindacali aziendali.

L'assemblea può essere convocata anche dalle organizzazioni sindacali territoriali delle federazioni dei lavoratori stipulanti il CCNL.

VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI

L'impresa provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore, che ne faccia richiesta mediante delega scritta, l'importo di contributi associativi da versare all'organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto dal lavoratore stesso indicata, nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza per 14 mensilità.

La delega, datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà riportare il mese di decorrenza.

Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non potrà darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.

Ove la delega dovesse pervenire all'impresa oltre il giorno 5 del mese di decorrenza indicato dal lavoratore, la trattenuta sarà operata soltanto a partire dal mese successivo a quello di ricevimento senza attuare alcun recupero per il periodo precedente.

L'eventuale revoca della delega nel corso dell'anno solare dovrà anche essa essere redatta per iscritto e indicare il mese a decorrere dal quale non dovrà più essere effettuata la trattenuta.

Ove la revoca dovesse pervenire oltre il giorno 5 del mese indicato dal lavoratore, la cessazione della trattenuta avrà effetto dal mese successivo senza alcun conguaglio.

Sia la delega sia la revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali, di conseguenza essi devono essere singoli e non cumulativi.

Quando la revoca si accompagna una nuova delega sottoscritta a favore di un'altra Organizzazione sindacale, la data della prima deve essere anteriore o contemporanea a quella della seconda.

La delega e la revoca saranno consegnate, o fatte pervenire, dall'interessato all'impresa.

I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dall'impresa alla Organizzazione sindacale interessata.

Articolo 87 - R.S.U./Rappresentanze Sindacali Aziendali

Ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto possono essere indette le elezioni delle R.S.U in base all'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del protocollo di intesa sulla Rappresentanza del 31 maggio 2013 e sul Testo Unico sulla Rappresentanza del gennaio 2014 che avranno le stesse prerogative delle Rappresentanze Sindacali Aziendali

Articolo 88 - Mense Aziendali

Le Imprese si impegnano a richiedere alle stazioni appaltanti, informandone le Organizzazioni sindacali, servizi di mensa che possono essere fruiti dai propri dipendenti le cui prestazioni coincidano con gli orari di erogazione dei pasti.

Articolo 89 - Ambiente di lavoro. Prevenzione degli Infortuni e delle malattie professionali

La RSU ovvero, ove non ancora costituita, le RSA, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'impresa e dei lavoratori.

Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza delle leggi, gli verranno impartite dall'impresa per la tutela della salute e dell'integrità fisica.

E' fatto salvo quanto previsto dalle vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro.

Attesa la notevole importanza che la sicurezza nei luoghi di lavoro assume per i lavoratori e per le imprese, anche alla luce del decreto legislativo n. 81/2008 che ha fortemente innovato le precedenti disposizioni legislative in materia, le parti concordano di istituire una commissione tecnica paritetica che si insedierà all'interno dell'EBILTER con il compito di verificare ed analizzare le esigenze specifiche del settore in materia e di armonizzare con la legge vigente.

La commissione fornirà le valutazioni alle parti firmatarie del presente CCNL entro il 31 Ottobre di ogni anno successivo alla firma del presente CCNL del 24 maggio 2020.

TITOLO V STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

Il sistema della bilateralità del terziario è un sistema ormai evoluto ed indispensabile per il buon funzionamento del mercato del lavoro: le parti dichiarano di aderire all'Ente bilaterale nazionale per il terziario, in sigla EBILTER, e di dar seguito alla costituzione degli Enti bilaterali territoriali. Inoltre, attesa l'importanza dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, le parti considerano l'eventualità di costituirne uno apposito al servizio delle imprese aderenti al CCNL.

Articolo 90 - Strumenti nazionali

Le parti concordano sull'opportunità di istituire all'interno dell'EBILTER:

1. la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;

2. la Commissione permanente per le pari opportunità;
3. l'Osservatorio nazionale;
4. la Commissione paritetica nazionale.

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione permanente per le pari opportunità, l'Osservatorio nazionale, la Commissione paritetica nazionale, sono composti ciascuno da tre membri dei quali uno designato dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti, uno dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e un ultimo nella persona del Presidente di EBILTER o in una persona da lui delegata. Per ogni membro effettivo va nominato un supplente.

Articolo 91 - Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Le parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.

In particolare qualora l'Unione europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore terziario, distribuzione e servizi, le parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento. Le parti ritengono opportuno monitorare, a livello europeo, l'impatto dei processi sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:

1. dialogo sociale europeo settoriale;
2. evoluzione dei Comitati aziendali europei;
3. responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
4. diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
5. Società europea;
6. coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

A tal fine, le parti concordano di istituire la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.

La Commissione, che si riunirà di norma semestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta, avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Articolo 92 - Commissione permanente per le pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Alla Commissione permanente per le pari opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

1. studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
2. seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
3. promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
4. individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla Legge 8 marzo 2000, N. 53;
5. predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale delle donne lavoratrici;
6. favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;
7. analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8. individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio



nazionale.

La Commissione si riunirà di norma semestralmente, o prima su richiesta di una delle parti.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali documentali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle parti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta la maggioranza in Commissione quanto le proposte in posizione di minoranza.

Articolo 93 - Osservatorio nazionale

L'Osservatorio nazionale è lo strumento dell'Ente bilaterale per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

2. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale nonché di ricerca industriale applicata, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie;
- c. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti di apprendistato nonché di contratti a termine;
- d. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e. predispone i progetti formativi per le singole figure professionali;
- f. svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato, di *stage*, di apprendistato.

Articolo 94 - Commissione paritetica nazionale

La Commissione paritetica nazionale costituisce l'Organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle parti stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a. con le modalità e le procedure previste dall'art. 95, esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal presente Titolo prima del contratto;
- b. in apposita sottocommissione:
 1. individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.
 2. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.
 3. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo ad elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.
 4. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi.
 5. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL;
 6. Sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle parti stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.
 7. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.
 8. Tre mesi prima della scadenza contrattuale la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo;
 9. Esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Articolo 95 - Commissione paritetica nazionale - Procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 94, lett. a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.



La segreteria della Commissione paritetica nazionale ha sede presso CONF-COINAR e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa. La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R., dalle parti stipulanti il presente contratto oppure dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, oppure dalle imprese aderenti alle Associazioni imprenditoriali stipulanti, anche per il tramite delle suddette Associazioni. All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione paritetica nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia. Le riunioni della Commissione paritetica nazionale avranno luogo di norma presso la sede di CONF-COINAR. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente 4° comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro 30 giorni.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa. Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli articoli 411, 3° comma, e 412 cod. proc. Civ., nonché dall'art. 2113, 4° comma, cod. civ. In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le parti stipulanti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né giudiziale o legale in genere. Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello di cui agli articoli da 5 a 9), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le parti stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione paritetica nazionale provvederà la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

Titolo VI BILATERALITA'

Premessa

Le parti confermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli. In assenza del livello territoriale si farà riferimento al livello regionale ed in assenza di questo al livello nazionale.

Le parti effettueranno una valutazione congiunta sui provvedimenti in discussione in Parlamento in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di valutare la possibilità di assumere iniziative congiunte a favore delle imprese e dei dipendenti del settore.

Articolo 96 - Ente bilaterale nazionale

L'Ente bilaterale nazionale per il terziario, in sigla EBILTER, ha i seguenti scopi:

- a. promuovere la costituzione degli Enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- b. verificare la coerenza degli Statuti e dei regolamenti degli Enti bilaterali territoriali, regionali e provinciali, dando i relativi visti di congruità;
- c. incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- d. promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- e. attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- f. istituire e gestire l'Osservatorio nazionale nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali;
- g. promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di



lavoro;

- h. favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione del Codice delle pari opportunità – Decreto Legislativo 198/2006, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- i. ricevere dalle imprese e analizzare i dati previsti nel rapporto biennale sulla parità previsto dall'art. 46 del Decreto Legislativo 198/2006 – Codice delle pari opportunità;
- j. costituire una banca dati relativa alle professionalità, con il supporto degli Enti bilaterali territoriali, affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;
- k. valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito in base alle disposizioni di legge vigenti in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con i Fondi interprofessionali nazionali per la formazione continua;
- l. seguire lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- m. ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge 936/1986 di riforma del CNEL;
- n. ricevere la notizia della elezione delle R.S.U o delle Rappresentanze Sindacali Aziendali all'atto della loro costituzione;
- o. promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali, nonché promuovere l'attivazione di sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa;
- p. offrire consulenza alle imprese che volessero sottoscrivere accordi di prossimità ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 8 Legge 148/2011;
- q. promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;
- r. valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- s. individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'EBILTER stesso ed effettuare una valutazione in merito alla possibile razionalizzazione degli Enti bilaterali, finalizzata al miglioramento dei compiti ad essi affidati dalla contrattazione;
- t. attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'EBILTER;
- u. svolgere le attività di certificazione di cui al Decreto Legislativo 276/2003 e di conciliazione di cui agli articoli 2113 cod. civ., nonché articoli 410, 411 e 412 *ter* cod. proc. Civ., secondo le modalità che saranno successivamente indicate in appositi Regolamenti operativi;
- v. formulare proposte in materia di sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al tema della formazione dei soggetti tenuti all'obbligo formativo ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008 nonché dare assistenza alle imprese nell'attuazione degli obblighi in capo al soggetto datoriale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- w. designare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza a livello Territoriale, in sigla RLST, secondo i criteri previsti dall'Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale per la Salute e la Sicurezza in ambito lavorativo del 1° luglio 2013;
- x. comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici ed il nominativo degli RLST;
- y. rilasciare parere di conformità del contratto di apprendistato e del relativo Piano Formativo Individuale, in sigla PFI, alle prescrizioni contenute nella legge e nel presente CCNL nonché svolgere ogni attività utile ai fini della certificazione delle competenze e della validazione degli apprendimenti;
- z. svolgere ogni qualsiasi altro compito successivamente definito da norme di legge o da accordi collettivi.

L'EBILTER può costituire, al proprio interno, Commissioni paritetiche bilaterali composte da rappresentanti delle parti stipulanti e dei settori interessati per attuare alcuni dei suoi compiti.



L'EBILTER formula uno schema di Regolamento per gli Enti bilaterali territoriali.

Le parti inoltre convengono di garantire, in vista dell'adozione della convenzione nazionale tra l'INPS e le parti stipulanti il presente CCNL, la trasmissione da parte degli Enti bilaterali territoriali ad EBILTER dello Statuto, del regolamento e del bilancio consuntivo perché EBILTER possa verificarne la regolare costituzione ed esprimere il relativo parere di conformità, rispetto a quanto stabilito dal presente CCNL.

Articolo 97 - Analisi di problemi settoriali da parte dell'EBILTER

L'EBILTER, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, con particolare riferimento alla classificazione, all'individuazione di nuove figure professionali, ai sistemi di flessibilità dell'orario, all'organizzazione del lavoro, alle innovazioni tecnologiche ed alle altre materie affidate dalle parti.

L'istruttoria avviene attraverso una apposita Commissione paritetica bilaterale.

Le risultanze del lavoro svolto sono presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto.

La medesima procedura può essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello territoriale o di singole categorie in merito per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Articolo 98 - Enti bilaterali territoriali

L'Ente bilaterale territoriale istituisce l'Osservatorio che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.

A tal fine, l'Osservatorio:

- a. programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste alla lett. a) dell'art. 93, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 Legge 56/1987 (restano ferme le garanzie di cui all'art. 4 Legge 628/1961);
- b. ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di stage/tirocinio e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio nazionale;
- c. predispone i progetti formativi per le singole figure professionali;
- d. riceve dalle Associazioni territoriali aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti - anche aggregandole per comparti merceologici e settori omogenei in questo quadro possono, inoltre, essere svolte indagini a campione.

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene con modalità e strumenti coerenti con l'impostazione di cui all'art. 14 del presente CCNL.

L'Ente bilaterale territoriale, inoltre, promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. L'Ente bilaterale territoriale, inoltre, potrà costituire, al proprio interno, Commissioni paritetiche per attuare alcuni dei suoi compiti.

Svolge le funzioni:

- a. di Ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi e di inserimento ai sensi della Legge 196/1997, del D.M. 142/1998, della Legge 92/2012 nonché della Legge 99/2013;
- b. di Ente preposto alla certificazione ed alla conciliazione in conformità a quanto previsto dagli articoli da 37 a 40 del presente CCNL, attraverso Commissioni paritetiche costituite al proprio interno.

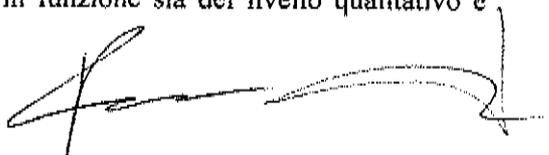
Articolo 99 - Finanziamento EBILTER

Il contributo da destinare in favore dell'EBILTER è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'impresa e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Per aderire all'EBILTER le imprese devono inviare comunicazione ad una o a tutte le parti stipulanti il presente CCNL le quali inviano comunicazione per il versamento delle quote. Il CCNL non ha valore per datori di lavoro e per lavoratori che non siano in regola con il versamento delle quote relative all'EBILTER.

Il versamento del contributo deve essere effettuato con cadenza mensile, di regola entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento.

La misura del contributo potrà essere periodicamente revisionata in funzione sia del livello qualitativo e



quantitativo delle prestazioni erogate che in funzione dei costi di gestione effettivamente sostenuti dall'EBILTER.

Il venti per cento del gettito netto globale su base annuale è destinato direttamente al finanziamento dell'EBILTER mentre la quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - tra gli Enti bilaterali territoriali.

Le parti dichiarano che per tutto quanto non disciplinato nel presente titolo si fa riferimento allo statuto di EBILTER e dei singoli Enti bilaterali territoriali.

Dichiarazione congiunta in materia di fondo di solidarietà bilaterale

Le parti concordano di realizzare un progetto che analizzi la fattibilità per l'eventuale attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale ex art. 3 L.92/2012 anche all'interno dell'EBILTER, destinato a finanziare la prestazione di trattamenti di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dovuti a cause già previste per la cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

TITOLO VII COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Articolo 100 Commissione Paritetica di Conciliazione

Alla Commissione Paritetica di Conciliazione sono demandate, ai sensi degli articoli 409, 410 e 412 *ter* c.p.c., come da ultimo modificati dalla Legge 183/2010, le controversie individuali singole o plurime ad essa devolute. La Commissione è altresì competente per le controversie individuali di cui alla Legge 604/1966 ed alla Legge n.300/1970, così come da ultimo modificate dalla Legge 96/2012. La Commissione è infine competente in ordine all'espletamento della procedura attivata dalle parti che abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, così come previsto dall'art. 2113 cod. civ. a conferma della esplicita volontà abdicativa o transattiva delle parti medesime, nonché della procedura attivata dal datore di lavoro per l'accettazione da parte del lavoratore dell'offerta conciliativa ai sensi dell'art. 6 Decreto Legislativo.23/2015. La Commissione Paritetica di Conciliazione è composta da due membri:

- a. per i datori di lavoro, da un rappresentante delle Associazioni datoriali parti di EBILTER;
- b. per i lavoratori, da un rappresentante delle OO.SS. dei sindacati dei lavoratori di EBILTER.

Preliminarmente, il Presidente di EBILTER nomina i membri "conciliatori" scegliendoli in parti uguali tra la parte datoriale e la parte sindacale ed indica i vari nominativi in un apposito albo che pubblica sul sito di EBILTER. Non è previsto né un numero minimo né un numero massimo né un termine entro cui effettuare la nomina che potrà quindi avvenire in via continuativa, sempre tenendo a mente lo scopo del buon andamento dei lavori della Commissione. Quindi, di volta in volta, il Presidente di EBILTER sceglie due membri tra quelli già nominati, uno per ciascuna parte sottoscrittrice del CCNL ed incarica gli stessi di comporre la Commissione Paritetica di Conciliazione per la specifica controversia.

La procedura è disciplinata da apposito Regolamento approvato da EBILTER.

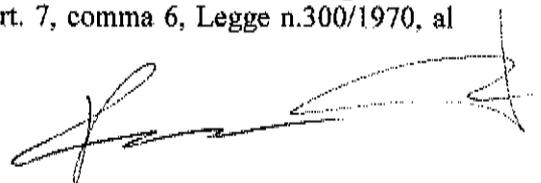
Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 94.

Articolo 101 - Collegio arbitrale

Ai sensi della Legge 183/2010 la Commissione Paritetica di Conciliazione istituita presso l'Ente Bilaterale del Terziario svolge le funzioni di Collegio Arbitrale, secondo le procedure di seguito indicate, quando si pronuncia sulle istanze previste al precedente art. 100 ed ai sensi dell'art. 412 *ter* c.p.c. nonché in materia di provvedimenti disciplinari.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, avanti al Collegio Arbitrale può essere promosso, da parte di ciascuna delle parti coinvolte nel procedimento conciliativo, il deferimento della controversia, secondo le norme previste da apposito Regolamento approvato da EBILTER. Ove il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le Parti potranno adire il Collegio Arbitrale entro i successivi 30 giorni.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, ai sensi dell'art. 7, comma 6, Legge n.300/1970, al



Collegio Arbitrale può essere affidato il mandato a risolvere le controversie relative all'impugnazione di provvedimenti disciplinari.

Il Collegio Arbitrale è composto per ciascuna vertenza da tre membri. Due, uno per ciascuna parte sottoscrittrice del presente CCNL, sono scelti dal Presidente EBILTER tra i membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti nella Commissione Paritetica (ai sensi del precedente art. 100), e possono anche coincidere con coloro che hanno esperito il tentativo di conciliazione.

Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo dalle due parti scegliendo in un'apposita lista di nomi preventivamente designata dal Presidente di EBILTER. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, lo stesso verrà sorteggiato tra i nominativi sopra indicati. I nominativi designati dal Presidente di EBILTER comprendono esperti del diritto del lavoro e operatori del settore lavoristico in genere, quali ad esempio professori universitari, professionisti in genere, funzionari statali.

Articolo 102 - Clausola compromissoria

Ai sensi dell'art. 31, comma 10, Legge 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui all'art. 101, possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del "mobbing", delle molestie sessuali. La clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

Articolo 103 Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla Legge 15 luglio 1966 n. 604 ed alla Legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificate dalla "riforma Fornero" e dal "Jobs Act", anche se derivanti da provvedimento disciplinare, potranno essere esperiti i tentativi di bonaria composizione di cui ai precedenti articoli.

Articolo 104 Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le parti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale.

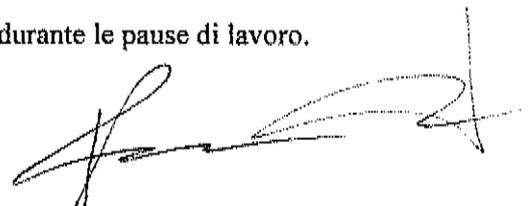
Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti. La misura e le forme di esazione dei contributi formeranno oggetto di apposita regolamentazione. Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica. I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 105 - Patronati

Gli istituti di patronato delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto di lavoro hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 Legge 300/1970, i compiti di cui al Decreto Legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804

Il lavoratore può prendere contatto con gli istituti di patronato in azienda durante le pause di lavoro.



L'impresa consentirà l'affissione di comunicati dei patronati sugli albi murali già esistenti e l'utilizzazione degli stessi locali messi a disposizione delle R.S.U o dalle RSA.

Articolo 106 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti stipulanti il presente Contratto si danno atto che la assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del servizio sanitario nazionale definita dal CCNL costituisce uno dei punti qualificanti del presente rinnovo.

Al fine di assicurare l'attuazione di detto istituto, le Parti convengono l'istituzione di una commissione operativa composta da un rappresentante per ciascuna organizzazione stipulante finalizzata a definire la strumentazione necessaria per l'avvio, entro il 31° dicembre 2020, della copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza a tale data cui si applica il presente CCNL e che non abbiano già una forma di assistenza sanitaria integrativa.

In tale ottica la commissione proseguirà i suoi lavori per valutare possibili strumenti e soluzioni bilaterali nonché modalità di gestione e formulerà alle parti stipulanti il presente Contratto Collettivo una proposta entro il 31 ottobre 2020.

L'assistenza sanitaria integrativa è concordata tra le parti alle seguenti condizioni:

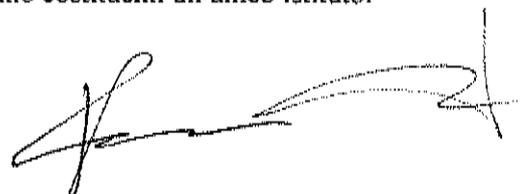
- L'assistenza sanitaria integrativa avrà carattere generale, con un unico fondo per tutti gli addetti al settore e fornirà prestazioni omogenee a prescindere dall'orario contrattuale;
- Definizione di un contributo una tantum a carico dell'impresa pari a € 0,50 di iscrizione all'assistenza sanitaria integrativa da versarsi entro il mese di Gennaio 2021 per il personale in forza alla data del 31 ottobre 2020;
- Dal 1° gennaio 2021 si riconosce un contributo a carico dell'impresa pari a € 4,00 mensili per i lavoratori fino a 28 ore settimanali;
- Dal 1° gennaio 2021 si riconosce un contributo a carico dell'impresa pari a € 6,00 mensili per i lavoratori sopra le 28 ore settimanali.

La commissione si atterrà ai seguenti principi:

- Condizioni e tempistiche di iscrizione al fondo per il personale di nuova assunzione nel settore e per quelli con pluralità di rapporto di lavoro;
- Osservanza del quadro di riferimento normativo in materia ed in particolare della disciplina fiscale dei contributi versati a tale titolo;
- Definizione di norme contrattuali e statutarie per la garanzia per l'iscrizione al fondo, al fine di garantire omogeneità e tutela delle prestazioni a tutti gli addetti del settore;
- Modalità di confluenza/opzione per i lavoratori che già godono di un programma di assistenza sanitaria integrativa aziendale.

Articolo 107 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto. La previdenza e il trattamento di fine rapporto anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.



Articolo 108 - Rinvio

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali sottoscritti dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Vengono riconfermate le norme dell'art. 4 anche rispetto alle condizioni del presente Accordo.

Articolo 109 - Decorrenza e durata

Il presente CCNL - fatto salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti - decorre dal 24/05/2020 e scade il 24/05/2024 sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato se non disdettato sei mesi prima della scadenza con raccomandata A/R.

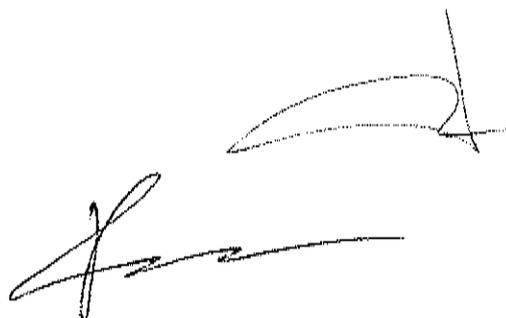
In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale di lavoro.

Articolo 110 – Tabelle retributive decorrenza 1° Giugno 2020

Le Parti concordano dei minimi tabellari con decorrenza 1° giugno 2020 con riferimento al 2° livello parametro 109 indicate nelle Tabelle Retribuite punto A.

Le Parti firmataria del presente CCNL stabiliscono durante la vigenza contrattuale quadriennale dall'anno 2020 all'anno 2024 degli aumenti economici tabellari punto B con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, con un aumento pari a € 45,00 con le seguenti decorrenze:

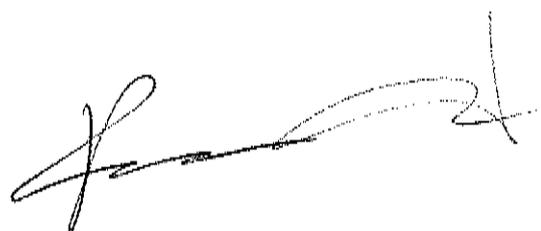
- € 10 dal mese di marzo 2021;
- € 10 dal mese di settembre 2022;
- € 25 dal mese di aprile 2023.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke, located in the bottom right corner of the page.

A) TABELLE RETRIBUTIVE

| Livello | Par. | Retribuzione tabellare 1° giugno 2020 | Indennità di contingenza | Retribuzione base 1° giugno 2020 | E.D.R. |
|---------|------|---------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|---------|
| Q | 220 | € 1.239,68 | € 532,06 | € 1.771,74 | € 10,33 |
| 7° | 201 | € 1.132,62 | € 532,06 | € 1.664,68 | € 10,33 |
| 6° | 174 | € 980,47 | € 524,77 | € 1.505,24 | € 10,33 |
| 5° | 140 | € 788,89 | € 518,53 | € 1.307,42 | € 10,33 |
| 4° | 128 | € 721,27 | € 517,50 | € 1.238,77 | € 10,33 |
| 3° | 118 | € 664,92 | € 515,42 | € 1.180,34 | € 10,33 |
| 2° | 109 | € 614,21 | € 513,96 | € 1.128,17 | € 10,33 |
| 1° | 100 | € 563,50 | € 512,71 | € 1.076,21 | € 10,33 |

| Liv. | Par. | Aumento economico Marzo 2021 | Retribuzione Tabellare Marzo 2021 | Indennità di contingenza | Retribuzione base Marzo 2021 | E.D.R. |
|------|------|------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|------------------------------|---------|
| Q | 220 | € 20,18 | € 1.259,86 | € 532,06 | € 1.791,92 | € 10,33 |
| 7° | 201 | € 18,44 | € 1.151,06 | € 532,06 | € 1.683,12 | € 10,33 |
| 6° | 174 | € 15,96 | € 996,43 | € 524,77 | € 1.521,20 | € 10,33 |
| 5° | 140 | € 12,84 | € 801,73 | € 518,53 | € 1.320,26 | € 10,33 |
| 4° | 128 | € 11,74 | € 733,01 | € 517,50 | € 1.250,51 | € 10,33 |
| 3° | 118 | € 10,83 | € 675,75 | € 515,42 | € 1.191,17 | € 10,33 |
| 2° | 109 | € 10,00 | € 624,21 | € 513,96 | € 1.138,17 | € 10,33 |
| 1° | 100 | € 9,17 | € 572,67 | € 512,71 | € 1.085,38 | € 10,33 |



| Liv. | Par. | Aumento economico Sett. 2022 | Retribuzione Tabellare Sett. 2022 | Indennità di contingenza | Retribuzione base Sett. 2022 | E.D.R. |
|------|------|---------------------------------|---|-----------------------------|------------------------------------|---------|
| Q | 220 | € 20,18 | € 1.280,04 | € 532,06 | € 1.812,10 | € 10,33 |
| 7° | 201 | € 18,44 | € 1.169,50 | € 532,06 | € 1.701,56 | € 10,33 |
| 6° | 174 | € 15,96 | € 1.012,39 | € 524,77 | € 1.537,16 | € 10,33 |
| 5° | 140 | € 12,84 | € 814,57 | € 518,53 | € 1.333,10 | € 10,33 |
| 4° | 128 | € 11,74 | € 744,75 | € 517,50 | € 1.262,25 | € 10,33 |
| 3° | 118 | € 10,83 | € 686,58 | € 515,42 | € 1.202,00 | € 10,33 |
| 2° | 109 | € 10,00 | € 634,21 | € 513,96 | € 1.148,17 | € 10,33 |
| 1° | 100 | € 9,17 | € 581,84 | € 512,71 | € 1.094,55 | € 10,33 |

| Liv. | Par. | Aumento economico Aprile 2023 | Retribuzione tabellare Aprile 2023 | Indennità di contingenza | Retribuzione base Aprile 2023 | E.D.R. |
|------|------|----------------------------------|--|-----------------------------|-------------------------------------|---------|
| Q | 220 | € 50,46 | € 1.330,50 | € 532,06 | € 1.862,56 | € 10,33 |
| 7° | 201 | € 46,10 | € 1.215,60 | € 532,06 | € 1.747,66 | € 10,33 |
| 6° | 174 | € 39,91 | € 1.052,30 | € 524,77 | € 1.577,07 | € 10,33 |
| 5° | 140 | € 32,11 | € 846,68 | € 518,53 | € 1.365,21 | € 10,33 |
| 4° | 128 | € 29,36 | € 774,11 | € 517,50 | € 1.291,61 | € 10,33 |
| 3° | 118 | € 27,06 | € 713,64 | € 515,42 | € 1.229,06 | € 10,33 |
| 2° | 109 | € 25,00 | € 659,21 | € 513,96 | € 1.173,17 | € 10,33 |
| 1° | 100 | € 22,94 | € 604,78 | € 512,71 | € 1.117,49 | € 10,33 |



B) AUMENTI ECONOMICI

| Liv. | Par. | <u>Aumento economico</u> Marzo 2021 | <u>Aumento economico</u> Settembre 2022 | <u>Aumento economico</u> Aprile 2023 | <u>Totale</u> |
|------|------|--|--|---|---------------|
| Q | 220 | € 20,18 | € 20,18 | € 50,46 | € 90,82 |
| 7° | 201 | € 18,44 | € 18,44 | € 46,10 | € 82,98 |
| 6° | 174 | € 15,96 | € 15,96 | € 39,91 | € 71,83 |
| 5° | 140 | € 12,84 | € 12,84 | € 32,11 | € 57,79 |
| 4° | 128 | € 11,74 | € 11,74 | € 29,36 | € 52,84 |
| 3° | 118 | € 10,83 | € 10,83 | € 27,06 | € 48,72 |
| 2° | 109 | € 10,00 | € 10,00 | € 25,00 | € 45,00 |
| 1° | 100 | € 9,17 | € 9,17 | € 22,94 | € 41,28 |

Par. 115 € 10,55 € 10,55 € 26,38 € 47,48

Par. 125 € 11,47 € 11,47 € 28,67 € 51,61

- SCATTI BIENNALI PER IMPIEGATI

(6,25% della retribuzione tabellare vigente al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza)

| Livello | Valore scatto biennale dall'1/6/2021 | Valore scatto biennale dall'1/3/2022 | Valore scatto biennale dall'1/9/2022 | Valore scatto biennale dall'1/4/2023 |
|---------|---|---|---|---|
| Q | € 94,95 | € 96,22 | € 97,48 | € 100,63 |
| 7° | € 88,26 | € 89,42 | € 90,57 | € 93,45 |
| 6° | € 78,75 | € 79,75 | € 80,75 | € 83,24 |
| 5° | € 66,78 | € 67,58 | € 68,39 | € 70,39 |
| 4° | € 62,55 | € 63,29 | € 64,02 | € 65,86 |
| 3° | € 59,03 | € 59,71 | € 60,39 | € 62,08 |
| 2° | € 55,86 | € 56,49 | € 57,11 | € 58,68 |



- ANZIANITA' FORFETTARIA DI SETTORE PER OPERAI

| Livello | Importi da giugno 2020 |
|----------------|-----------------------------------|
| 6° | € 82,99 |
| 5° | € 66,77 |
| 4° | € 63,15 |
| 3° | € 58,18 |
| 2° | € 54,39 |
| 1° | € 51,02 |

Parametro 115 € 55,50

Parametro 125 € 62,59

- PREVIDENZA COMPLEMENTARE

| Livello | Minimo tabellare e indennità di contingenza 1° giugno 2020 | 1% |
|----------------|---|-----------|
| Q | € 1.771,74 | € 17,71 |
| 7° | € 1.664,68 | € 16,65 |
| 6° | € 1.505,24 | € 15,05 |
| 5° | € 1.307,42 | € 13,07 |
| 4° | € 1.238,77 | € 12,38 |
| 3° | € 1.180,34 | € 11,80 |
| 2° | € 1.128,17 | € 11,28 |
| 1° | € 1.076,21 | € 10,76 |