CONTRATTO PROVINCIALE INTEGRATIVO

Il giorno 15 Marzo 2005, in Ferrara c/o la D.P.L. di Ferrara, alla presenza del Dott. Alberto De Rogatis e Dott.ssa Sabrina Cherubini,

tra

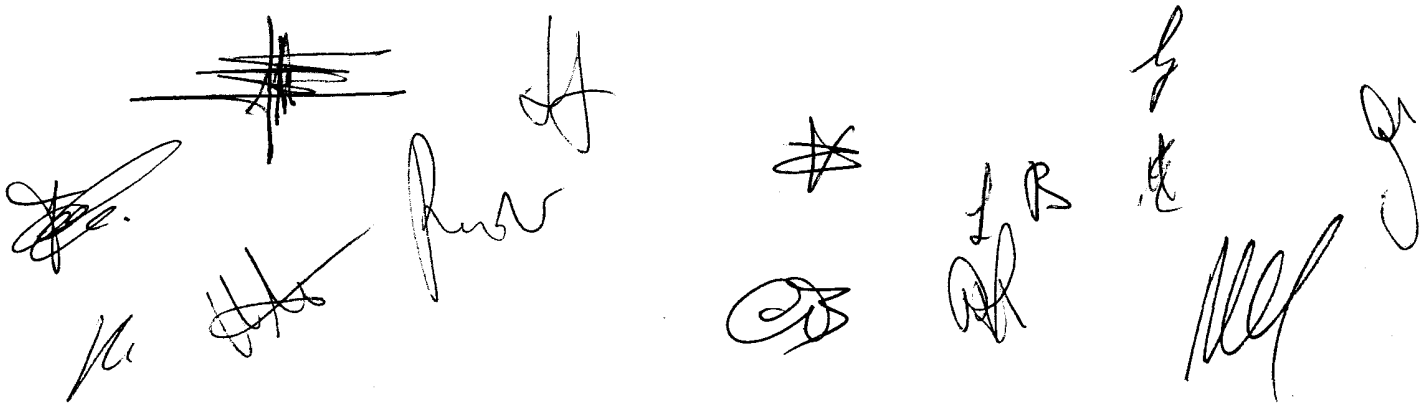
la Sezione Imprese di Pulizie dell'Unione Industriali di Ferrara rappresentata dal Dott. Carlo Carnielli dell'Unione Industriali, la Lega Coop di Ferrara rappresentata dalla Dott.ssa Laura Bertoni e dal Dott. Paolo Cristofori, la Confcooperative Unione Prov.le di Ferrara rappresentata dalla Dott.ssa Costanza Bruni, Sig.ra Maria Antonietta Pasqualini e Sig.ra Paola Pesci, l'API di Ferrara rappresentata dal Dott. Tommaso Cusin, la CNA-Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa di Ferrara rappresentata dal. Sig. Francesco Robboni, la Confartigianato di Ferrara rappresentata dal Sig. Riccardo Mantovani

e

la FILCAMS – CGIL Prov.le rappresentata dal Sig. Roberto Zapparoli e Sig.ra Valentina Ziosi,
la FISASCAT – CISL Prov.le rappresentata dal Sig. Jairo Luis Attanasio,
la UILTRASPORTI – UIL Prov.le rappresentata dal Sig. Emanuele Urso, Sig. Galluccio Giuliano e Sig. Giorgio Zattoni (UILTuCS),

si è stipulato

il presente Contratto Provinciale di Lavoro integrativo per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.



ART. 1 - PREMESSE

ART. 2 - SFERA DI APPLICAZIONE

ART. 3 - SISTEMA DI INFORMAZIONI

ART. 4 - AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Art. 5 - MERCATO DEL LAVORO

Art. 6 - CAMBI DI GESTIONE

ART. 7 - INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

ART. 8 - QUADRI

ART. 9 - INDENNITA' VARIE E RIMBORSI SPESE

ART. 10 - MOBILITA'

ART. 11 - FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

ART. 12 - LAVORATORI EXTRACOMUNITARI E NEOCOMUNITARI

ART. 13 - PARI OPPORTUNITA'

ART. 14 - INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL LAVORO

ART. 15 - LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

ART. 16 - FERIE

ART. 17 - TRATTAMENTO MALATTIA OPERAI

ART. 18 - RETRIBUZIONE

ART. 19 - SALARIO VARIABILE

ART. 20 - RETRIBUZIONE TERRITORIALE

ART. 21 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART. 22 – DECORRENZA E DURATA

ART. 1 - PREMESSE

Le Parti ritengono che, alla luce dei nuovi riferimenti contrattuali e normativi che hanno apportato modifiche e rielaborato il quadro di riferimento del settore stesso, sia necessario il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale 26 Febbraio 1991.
Si ritiene necessario, per quanto riguarda il sistema degli appalti, fare in modo che lo strumento dell'Osservatorio Provinciale manifesti la sua efficacia nella formulazione delle gare d'appalto, diventando un punto di riferimento sia per Enti pubblici che per le stazioni private, per tendere ad eliminare possibili ricorsi a gare d'appalto che giochino al massimo ribasso nell'ambito della nostra Provincia, attraverso l'applicazione delle linee Guida Provinciali.

ART. 2 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Provinciale si applica a tutto il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, così come individuati e nel rispetto dell'Art. 1 del CCNL 25 Maggio 2001, che svolgono la loro attività in Provincia di Ferrara, anche se aventi sede legale in altra Provincia, Regione o Stato.
Tale obbligo riguarda comunque tutte le Imprese rientranti nella sfera di applicazione del citato CCNL, indipendentemente dal fatto che le stesse aderiscano o meno ad una delle organizzazioni datoriali firmatarie.

ART. 3 - SISTEMA DI INFORMAZIONI

Livello provinciale

Allo scopo di assicurare una adeguata conoscenza della situazione e delle prospettive del settore, ferme restando le autonome e distinte responsabilità delle parti, viene definito il seguente sistema di informazioni a livello provinciale: con periodicità annuale e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi congiuntamente la necessità, su richiesta di una delle parti, tra le OO.SS dei lavoratori e le Associazioni datoriali, si terrà un incontro nel corso del quale saranno fornite informazioni aggregate e saranno esaminate le seguenti problematiche inerenti il settore:

a) Situazione complessiva delle Aziende;

b) Appalti in essere e loro scadenza/forza lavoro impiegata;
c) Sviluppo global service, appalti multiservizi e servizi integrati e processi di trasformazione del settore;
d) Dinamiche occupazionali del settore;
e) Piani e interventi di formazione e riqualificazione;
f) Sicurezza sul lavoro.

Livello aziendale

Oltre agli argomenti previsti dal vigente CCNL, formeranno oggetto di informazione in apposito incontro da richiedersi dalle RSU, ovvero, ove non ancora costituite, dalle RSA:

a) la consistenza numerica dell'organico e i diversi tipi di rapporti di lavoro esistenti in azienda;
b) i programmi di formazione ed aggiornamento professionale del personale, con l'indicazione dei progetti formativi dei lavoratori interessati e degli Enti di formazione eventualmente incaricati;
c) l'andamento del lavoro straordinario e del lavoro supplementare;
d) l'introduzione di nuove tecnologie con riflessi sui livelli occupazionali e sulla organizzazione del lavoro;
e) la perdita e/o acquisizione di appalti e loro dislocazione;
f) l'andamento dell'occupazione femminile;
g) i contratti di appalto in scadenza.

ART. 4 - AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Le Parti, nel condiviso obiettivo di assicurare, nel pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari (D.Lgs. 626/94 e successive modificazione ed integrazioni), la miglior tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono di operare congiuntamente all'Osservatorio Provinciale per il perseguimento dei seguenti obiettivi comuni:

- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro, orientando le Imprese, i RLS e le RSU o - ove non costituite - le RSA, all'adozione di modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro, anche

attraverso la raccolta, l'analisi ed il confronto in forma anonima dei dati sugli infortuni e le malattie professionali del settore;

- monitorare a livello provinciale ed in forma anonima le iniziative di informazione e formazione in itinere in materia di sicurezza realizzate dalle Imprese nei confronti degli RLS e dei lavoratori;
- confrontare i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria;
- seguire l'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria;
- seguire l'evoluzione della sicurezza del settore prendendo in esame eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere riportate all'attenzione delle parti stipulanti;
- esaminare specifiche tematiche connesse alla sicurezza sul lavoro anche per le attività affidate in sub-appalto;

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 27 del CCNL, a livello aziendale verranno definite le modalità di fornitura e sostituzione degli indumenti di lavoro.
In tale ambito, qualora sia espressamente richiesto ai lavoratori operanti in aree ad alto rischio, così come determinate dal documento di valutazione dei rischi e/o dallo stesso Committente, l'utilizzo di specifici indumenti di lavoro (DPI) e l'uso di particolari procedure, nessun onere dovrà essere sostenuto dagli stessi per tale utilizzo.
Le Parti infine convengono, allo scopo di dare un contributo di conoscenza e suggerimenti di comportamento utili ai fini della prevenzione, di tenere incontri programmati entro e non oltre sei mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto e con successiva cadenza di regola annuale.

Art. 5 – MERCATO DEL LAVORO

Assunzione

Le assunzioni di personale avverranno nel pieno rispetto delle normative vigenti ed in particolare si ribadisce l'ottemperanza ai doveri di informazione previsti dal D.Lgs. 152/1997.
La lettera di assunzione riporterà in particolare la distribuzione dell'orario di lavoro e l'indicazione dell'ambito territoriale in cui il lavoratore sarà impegnato. Per quanto riguarda Ferrara l'ambito territoriale viene riferito ai confini comunali, mentre negli altri

casi si farà riferimento ad ambiti territoriali sovracomunali. Le imprese, nel limite del possibile e compatibilmente con le esigenze di organizzazione del lavoro, impiegheranno i lavoratori in ambiti territoriali vicini al domicilio degli stessi lavoratori.

Part-Time

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL in materia, il minimo settimanale dell'orario di lavoro viene previsto in 20 ore.

Tale minimo non troverà applicazione qualora vi si oppongano esigenze tecnico–produttive derivanti da condizioni e criteri di esecuzione del servizio posti dalla committenza o comunque connessi all'organizzazione del lavoro e/o alla dislocazione geografica degli appalti.

A livello aziendale, in conformità a quanto previsto dall'art. 34 co. 15 del CCNL si privilegerà, su richiesta del lavoratore interessato e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, produttive e di stabilità dell'organico, il consolidamento di quota-parte delle ore di lavoro supplementare prestate con continuità in misura pari o superiore al 40% dell'orario contrattuale pattuito in relazione ad un periodo di riferimento di 12 mesi di servizio in forza all'Azienda.

Non si computano in ogni caso le prestazioni supplementari derivanti da:

- sostituzione temporanee, di norma non oltre un periodo di mesi 2, di dipendenti dimissionari, fatte salve le esigenze organizzative, tecniche e di stabilità di organico dell'Impresa;
- necessità di rimpiazzo del personale assente per brevi periodi per malattia, infortunio e/o cause di forza maggiore, comunque non oltre il periodo di 2 mesi;
- necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti);
- esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata;

NOTA A VERBALE:
Le Parti stipulanti dichiarano, fatto salvo quanto sopra concordato, di attenersi in materia di part-time a quanto previsto dalle normative e dal CCNL e sue future determinazioni.
Relativamente al lavoro supplementare nel part-time, le Parti si danno atto dei suoi riflessi sui diversi istituti retributivi, diretti indiretti e differiti, secondo le norme di stampo legale e contrattuali che regolano o hanno regolato detta materia; si danno pertanto atto che a far data dal 25 maggio 2001 e fino a che non intervengano diverse intese in materia, si applichi quanto disposto in materia dal vigente CCNL (art. 34).

Lavoro Temporaneo

Le Aziende, nel procedere a nuove assunzioni privilegeranno, compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, produttive ed organizzative e di dimensionamento dell'organico, l'occupazione dei lavoratori temporanei in missione, tenuto conto dell'anzianità di servizio, delle attitudini personali e del bagaglio professionale da questi effettivamente acquisito.

Art. 6 - CAMBI DI GESTIONE

Considerato che i servizi di pulizia sono normalmente svolti mediante contratti di appalto e che tali contratti possono dar luogo a frequenti cambi di gestione, con la presente norma le parti intendono porre le condizioni affinchè, quando si registrano cambi di appalto, siano garantiti i livelli occupazionali e le condizioni acquisite dai lavoratori, senza che ciò abbia ad influire negativamente sulle scelte organizzative ed operative aziendali determinate dalle situazioni oggettivamente rilevanti richiamate ai punti a) ed e) che seguono:

a) l'impresa uscente - in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4 dell CCNL - con ogni possibile tempestività e comunque prima che si verifichi la cessazione di fatto della gestione, darà formale notizia alle OO.SS. provinciali comunicando le informazioni di cui al punto a) dell'art. 4 del CCNL; l'impresa subentrante, pure con la massima tempestività e comunque prima di avviare il servizio, darà a sua volta notizia alle OO.SS provinciali in merito al subentro.
Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e provinciali e delle disposizioni di legge in materia;

b) l'impresa subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti dal capitolato d'appalto, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, il personale precedentemente in forza all'impresa cessante che risulti documentalmente addetto in modo continuativo da almeno 4 mesi, all'appalto in questione. L'impresa subentrante garantirà le condizioni acquisite in applicazione del contratto nazionale e del contratto integrativo provinciale di lavoro in relazione ad orario di lavoro ed inquadramento - fatto salvo quanto previsto al successivo punto e) -, fatta eccezione per le quote di T.F.R. maturate che saranno liquidate dalla impresa cessante.

Le imprese interessate prenderanno preventivi accordi per i passaggi diretti dei lavoratori addetti all'appalto in questione.

c) Qualora, per comprovate ed oggettive difficoltà, al momento della cessazione dell'appalto, quanto previsto dal precedente punto b) del presente articolo non potesse trovare immediata applicazione, l'impresa cessante porrà in aspettativa non retribuita e senza maturazione di alcun istituto contrattuale, i dipendenti operanti sull'appalto interessato per un periodo massimo di 7 giorni, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative all'assunzione con passaggio diretto da parte dell'impresa subentrante.

d) Qualora un lavoratore sia assente dal lavoro con diritto alla conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'impresa cessante e il lavoratore sarà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa dell'assenza. I lavoratori assunti con contratto a termine, in relazione a quanto previsto al comma precedente, saranno assunti dall'azienda subentrante e il rapporto si risolverà al termine del periodo di sostituzione. Nel caso di passaggio di appalto i lavoratori assunti con contratto di inserimento addetti all'appalto in questione, proseguiranno il rapporto di formazione alle dipendenze dell'impresa subentrante per il periodo restante.

e) Nei casi in cui i servizi oggetto del contratto di appalto siano variati nei termini e nelle condizioni, e nel caso di comprovata adozione da parte dell'impresa subentrante di impianti e/o modalità organizzative aventi effetti sui modi di produrre i servizi, le parti dovranno preventivamente incontrarsi per l'esame dei problemi connessi ai conseguenti riflessi sugli aspetti occupazionali e sul mantenimento delle condizioni di lavoro e per concordare le relative soluzioni, privilegiando fasi di sperimentazione.

f) Ad evitare che, in occasione dei cambi di gestione, abbiano a verificarsi problemi occupazionali e condizioni di disparità tra le imprese operanti sul territorio provinciale, le parti contrattuali sono impegnate affinchè la norma come sopra articolata trovi puntuale applicazione in ogni caso di cambio di appalto.

g) Al momento del cambio di appalto l'impresa cessante invierà anche al Servizio di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro (SPSAL) di Ferrara, la comunicazione in ordine alla cessazione delle proprie attività nel cantiere oggetto dell'appalto, specificando,

oltre alla consistenza numerica dei lavoratori interessati al passaggio diretto, anche, se conosciuta, la ragione sociale e l'indirizzo dell'impresa subentrante.
Per quanto concerne invece la documentazione sanitaria dei singoli dipendenti, in quanto esistente, l'impresa cessante si impegna a consegnare al Medico Competente dell'azienda subentrante (o in assenza di questo al Datore di Lavoro), entro 15 giorni dalla cessazione dei lavori, copia della documentazione sanitaria, comprese copie delle cartelle sanitarie, relativa ai lavoratori oggetto del passaggio immediato e diretto.
L'impresa cessante si impegna a dare informazione della avvenuta consegna di tale documentazione, unitamente alla trasmissione dell'elenco nominativo del personale che passa in forza all'impresa subentrante, al Servizio SPSAL di Ferrara.
Infine, nell'eventuale verbale di accordo da sottoscrivere in occasione del passaggio delle maestranze da un datore di lavoro all'altro, in caso di subentro nell'appalto di azienda proveniente da fuori provincia, il datore di lavoro subentrante dovrà prendere atto formalmente dell'esistenza nel territorio provinciale di orientamenti/linee guida in materia di sorveglianza sanitaria per il personale dipendente.

ART. 7 – INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Ai sensi dell'art. 10 del CCNL 25 Maggio 2001, si declara che il macchinario Trailer per rifiuti marca Stigler e similari, rientra nella definizione di "attrezzature e macchine operatrici complesse" prevista per l'inquadramento nel III livello contrattuale.

ART. 8 - QUADRI

Ai lavoratori, cui sia attribuita la qualifica di quadri ai sensi del vigente CCNL e della legge 190/87, viene corrisposta una indennità di funzione mensile pari a Euro 51,65 lordi in aggiunta a quanto già previsto dal vigente CCNL.
L'Azienda ha la facoltà di assorbire in tale indennità aggiuntiva, e fino a concorrenza, eventuali trattamenti personali erogati in relazione alla funzione.

ART. 9 - INDENNITA' VARIE E RIMBORSI SPESE

Le Parti concordano di dare piena applicazione a quanto stabilito dall'art. 32 del vigente CCNL in materia di spostamenti da un luogo all'altro di lavoro e relativo rimborso delle spese di viaggio.
Il rimborso delle spese per uso dell'automezzo personale è stabilito nella misura di 1/5 del costo della benzina verde per ogni km. percorso.

Coordinatori e capisquadra

A favore dei lavoratori aventi il compito di coordinare o controllare il lavoro di una o più squadre viene istituita una indennità di funzione stabilita nelle seguenti misure lorde mensili:
- lavoratori con la responsabilità di guidare una squadra di piccole dimensioni: Euro 16,00
- lavoratori con la responsabilità di guidare una squadra di dimensioni rilevanti: Euro 18,00
- lavoratori con compiti di coordinamento e controllo del lavoro di più squadre ed inquadrati al 3° livello super:

Euro 20,00

L'individuazione dei lavoratori destinatari dell'indennità in questione avrà luogo mediante apposita verifica da effettuarsi tra Direzione aziendale ed RSU - ovvero ove non ancora costituite con le RSA - avendo a riferimento l'oggettiva responsabilità di conduzione e/o coordinamento della o delle squadre.
L'indennità di funzione è corrisposta per tutto il periodo in cui il lavoratore interessato è richiamato a svolgere compiti di conduzione e/o coordinamento ed assorbirà, fino a concorrenza, eventuali trattamenti personali erogati dall'azienda al medesimo titolo.

Le Aziende che per comprovate esigenze organizzative e funzionali si trovassero nella necessità di dover chiedere la disponibilità alla reperibilità di parte significativa delle proprie maestranze per periodi più o meno lunghi ma comunque calendarizzabili, dovranno preventivamente prendere contatto con le RSU aziendali, o ove ancora non costituite con le RSA, per definire le modalità di composizione delle liste di reperibilità, il calendario delle giornate richieste e la quota dell'indennità di reperibilità che dovrà essere corrisposta al personale che si rendesse disponibile, dandone successivamente comunicazione alle OO.SS.

ART. 10 - MOBILITA'

Di norma il lavoratore presterà la sua opera nell'ambito territoriale indicato nella lettera di assunzione di cui al precedente art. 5.

Qualora, per esigenze produttive od organizzative, il lavoratore fosse comandato temporaneamente a svolgere la sua opera fuori dal suo ambito territoriale, avrà diritto ad una indennità chilometrica determinata secondo i criteri di cui al precedente art. 9 per tutti i km. calcolati dal limite del suo ambito territoriale fino alla nuova temporanea sede di lavoro e rientro.

In caso di sostituzione di altro lavoratore che abbia un orario contrattuale inferiore a quello del sostituto, l'Azienda privilegerà, con il consenso dell'interessato e compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, tecniche e produttive, il recupero del minor orario contrattuale effettivamente svolto.

ART.11 - FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

Visto l'ambito operativo delle Imprese in realtà pubbliche e private che richiedono procedure di pulizia di particolare specializzazione – sia per le attrezzature utilizzate sia per gli ambienti -, i lavoratori interessati godranno di specifica formazione o se del caso riqualificazione, allo scopo di raggiungere adeguate professionalità.

Verranno privilegiati allo scopo percorsi di formazione e riqualificazione, con l'utilizzo anche di risorse previste dalle normative vigenti nonché, qualora fossero attivabili i fondi intercategoriali, con riferimento alle particolari esigenze dell'Impresa, anche in applicazione di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 53/2000.

Si pattuisce che il diritto alla sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione *ex* art. 5 legge 53/2000, si matura dopo quattro anni di anzianità di servizio presso l'Azienda.

ART. 12 - LAVORATORI EXTRACOMUNITARI E NEOCOMUNITARI

Nel quadro dei confronti provinciali ed aziendali definiti nel presente contratto, le parti valuteranno tutte le possibili iniziative che, anche mediante l'utilizzo degli strumenti di legge, e contrattuali, possano favorire l'impiego dei lavoratori extracomunitari e neocomunitari nel settore.

Le Parti inoltre, in aderenza al Protocollo Provinciale sull'Immigrazione in vigore a Ferrara, favoriscono la sperimentazione di percorsi che prevedano soluzioni integrate tra collocazione abitativa, formazione, inserimento sociale.
A richiesta di detti lavoratori, motivata dall'esigenza di rientro temporaneo nel Paese di origine, le Aziende si impegnano a riconoscere, compatibilmente con le proprie esigenze produttive ed organizzative, la fruizione continuativa delle ferie mediante l'accorpamento delle stesse e dei permessi annui retribuiti disponibili individualmente, relativamente al periodo estivo o invernale di godimento delle ferie previsto dal CCNL.

ART. 13 - PARI OPPORTUNITA'

Le parti si impegnano a favorire condizioni di pari opportunità nel settore.
Come stabilito dalla normativa di riferimento sulle pari opportunità uomo-donna Legge 125, viene prevista un'informativa biennale alle OO.SS per ciò che attiene alla composizione del personale e sui percorsi di carriera attivati. E' poi prevista la possibilità di promuovere azioni positive utilizzando fondi previsti annualmente dagli Enti preposti, per l'avvio di progetti qualificanti per le Imprese e i lavoratori che vi operano.
Allo scopo, ove se ne presentasse la necessità, le parti favoriranno presso la competente Commissione Provinciale per le pari opportunità iniziative e occasioni di confronto, dibattito ed approfondimento delle problematiche inerenti le condizioni del lavoro femminile nel settore.
Per quanto riguarda il fenomeno delle "molestie sessuali", le stesse parti intendono, con la formulazione della presente norma contrattuale, che sarà portata a conoscenza della committenza, sensibilizzare la committenza stessa sul problema.
Si auspica, pertanto, che i rapporti tra i lavoratori delle imprese ed il committente e/o il personale del committente, a tutti i livelli di responsabilità, siano improntati a reciproca correttezza ed educazione. Il committente deve quindi essere impegnato ad assumere tutti gli interventi necessari affinchè siano evitati comportamenti offensivi, deliberati ed insistenti riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di oggettivo disagio e/o di incidere sulle condizioni di lavoro della persona cui essi sono diretti.
Le Parti stipulanti si danno altresì atto che il nostro ordinamento giuridico, con il D.Lgs 216 del 09/07/03, ha recepito il divieto della Direttiva Europea CE 78/2000 quanto alle discriminazioni razziali, religiose e di genere sul luogo di lavoro.

ART. 14 - INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL LAVORO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 35 del vigente CCNL, nel caso di sospensione di uno o più lavoratori, l'impresa ne darà tempestiva informazione a mezzo raccomandata a.r. al/ai lavoratore/i interessato/i ed alle OO.SS. territoriali, indicando il periodo e le cause della sospensione, ferma restando la facoltà del lavoratore di dimettersi con diritto alle indennità previste nella norma citata.

ART. 15 - LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

Fermo restando quanto previsto in materia dagli artt. 32, 33 e 39 del vigente CCNL, vengono fissate le seguenti percentuali di maggiorazione:

- lavoro straordinario diurno feriale 30%
- lavoro notturno compreso in turni avvicendati 30%
- lavoro straordinario notturno 55%

Le percentuali di cui sopra sono calcolate sulla quota oraria della retribuzione base e non sono cumulabili tra loro.
Nel corso degli incontri di cui al precedente art. 3 saranno fornite informazioni aggregate sulla quantità di ore straordinarie prestate nel settore e nelle imprese.

ART. 16 - FERIE

Fermo restando quanto previsto dal precedente art. 12 comma 3, il periodo di godimento delle ferie estive sarà di norma programmato entro il mese di marzo di ogni anno.
Eventuali variazioni saranno comunicate con sufficiente anticipo al lavoratore interessato, in modo da consentire allo stesso la programmazione degli impegni.
L'interruzione del periodo delle ferie estive di un lavoratore non può avvenire se non per gravi motivi che possano pregiudicare il mantenimento degli appalti localizzati nell'ambito territoriale di impiego del lavoratore in questione.
In ogni caso non è ammesso, se non per gravi motivi, il richiamo dalle ferie per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Fermo restando quanto previsto dall'art.43 del vigente CCNL, l'Azienda, per singole situazioni e su richiesta del lavoratore stesso, verificherà la possibilità di far fruire, nella stagione estiva, un periodo di 3 settimane consecutive di ferie utilizzando, in aggiunta alle 2 settimane previste dalla richiamata norma contrattuale, giornate di permesso derivanti dalle festività soppresse e dalla riduzione dell'orario di lavoro.
Quanto sopra avrà luogo compatibilmente con le esigenze di organizzazione e prestazione del servizio.

ART. 17 - TRATTAMENTO MALATTIA OPERAI

Per i casi di malattia l'Azienda integrerà il trattamento erogato dagli Enti previdenziali fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta a partire dal 1° giorno lavorativo di assenza e fino al 180°.
Nei casi di concomitanza tra ferie e malattia tali da comportare, a norma delle vigenti leggi, sospensione del godimento delle ferie stesse, tra la Direzione aziendale ed il lavoratore interessato sarà concordato, tenuto conto delle esigenze di servizio, il periodo di ferie da fruirsi in sostituzione di quelle interrotte.

ART. 18 - RETRIBUZIONE

In deroga a quanto previsto dall'art. 20 del vigente CCNL, la corresponsione della retribuzione ai lavoratori avverrà secondo le prassi in uso e comunque non oltre il 15° giorno del mese successivo a quello di riferimento. Qualora tale scadenza coincida con il sabato o la domenica o giorno festivo, l'erogazione avverrà nel primo giorno feriale successivo.

ART. 19 - SALARIO VARIABILE

Le parti ritengono che l'istituzione di un Premio di risultato (in seguito PDR) legato a parametri di produttività sia elemento qualificante per il settore.

A) Determinazione del parametro

Si concorda di individuare nel rapporto tra valore della produzione e costo del lavoro, così come risultanti dal Conto Economico del Bilancio di Esercizio d'Impresa (voci A1 e B9) l'indice per la determinazione del premio di risultato.

Il risultato si riterrà raggiunto qualora il rapporto annuale tra valore della produzione e costo del lavoro sia superiore a 1,25.
Il risultato annuale sarà basato sui dati di un campione di imprese significative, associate alle associazioni firmatarie del presente contratto e possibilmente stabili nel periodo e verrà determinato e verificato tra le parti, entro il mese di giugno dell'anno successivo, in base ai dati di bilancio dell'anno di riferimento.

B) Determinazione dell'importo del premio

In conformità a quanto previsto dall'art.58 del vigente CCNL, il premio massimo annuo erogabile è determinato nei seguenti importi riparametrati in tre fasce:

Qualifiche	Importo
1° - 2° e apprendisti	173,00
3° - 4° - 5°	222,00
6° - 7° - Q	319,00

C) Criteri di corresponsione

Il premio verrà corrisposto soltanto ai lavoratori che nell'anno di riferimento avranno totalizzato un massimo di giornate di assenza come da seguente tabella:

Fino a 9 giornate di assenza	100% del PDR
Da 10 a 13 giornate di assenza	70% del PDR
Da 14 a 16 giornate di assenza	50% del PDR
Oltre 16 giornate di assenza	0% del PDR

Sono equiparate a giornate lavorate quelle giornate di: ferie, ROL, ex festività, infortunio sul lavoro, congedo di maternità ex art. 16 D.Lgs 151/2001, permessi ex articolo 33 legge 104/1992, permessi sindacali ed assemblee retribuite, giornate di degenza ospedaliera debitamente certificata; al di fuori delle ipotesi suddette le assenze non retribuite pari o inferiori a mezza giornata o a metà dell'orario contrattuale giornaliero pattuito non sono considerate assenze ai fini dell'individuazione del premio.
Per i lavoratori assunti in corso d'anno le giornate di assenza saranno riproporzionate per dodicesimi considerando come mese lavorato la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.
Il premio complessivo annuo sarà trasformato in premio orario utilizzando il divisore annuo 1744.

Nella tabella sottoriportata sono indicati gli importi annui ed orari come sopra calcolati:

Livelli e qualifiche	Importi annui (Euro)			Importi orari (Euro)		
% premio	100%	70%	50%	100%	70%	50%
Giorni di assenza	Fino a 9	Da 10 a 13	Da 14 a 16	Fino a 9	Da 10 a 13	Da 14 a 16
1°-2° apprendisti	173	121	87	0.09920	0.06938	0.04988
3°-4°-5°	222	155	111	0.12729	0.08888	0.06365
6°-7°-Q	319	223	160	0.18291	0.12787	0.09174

D) Modalità di erogazione

Il PDR verrà corrisposto ai lavoratori in forza nel mese di erogazione appresso indicato, al raggiungimento degli obiettivi, unitamente alla retribuzione del mese di Luglio, per le ore effettivamente prestate riconducibili alle ipotesi sopra indicate.

In caso di dichiarazione di documentato stato di difficoltà economica, finanziaria e lavorativa manifestata alle Parti firmatarie del presente CIPL entro il 30 di maggio dell'anno di erogazione, si darà luogo, congiuntamente alla Direzione dell'Azienda interessata, ad un incontro per definire a livello aziendale l'applicazione del presente articolo; in mancanza di quanto sopra, resta inteso che il PDR verrà erogato per intero, secondo i tempi e le modalità previste.

Il presente PDR non viene considerato utile né ai fini del computo del TFR, né di altri istituti legali e contrattuali, sia diretti che indiretti o differiti, in quanto la sua determinazione è già comprensiva di tutti gli effetti.

Il PDR, avente caratteristiche di non determinabilità a priori e di essere totalmente variabile in funzione dei risultati che verranno conseguiti, ha i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla Legge 135/1997.

ART. 20 - RETRIBUZIONE TERRITORIALE

Viene confermata nei seguenti importi la retribuzione territoriale (*ex* art. 21 CIPL 26/02/1991):

1°	19.72
2°	20.50
3°	21.79
4°	23.92
5°	24.44
6°	30.92
7°	38.59
Q	38.59

ART. 21 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si concorda che verranno attuati percorsi di informazione ai lavoratori delle imprese cooperative ed industriali, al fine di mettere a conoscenza sull'esistenza dei fondi integrativi e favorirne l'adesione.

ART. 22 – DECORRENZA E DURATA

Salvo diverse decorrenze previste nei singoli istituti, il presente contratto decorre dal 01/01/2005 ed ha durata fino al 31/12/2008. Si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non sarà disdettato da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata.

UNIONE IND.li

A.P.I

CNA

CONFARTIGIANATO

CONFCOOPERATIVE

LEGACOOP FERRARA

UILTRASPORTI

UIL TUCS

FILCAMS

FISASCAT