Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Servizi di Pulizie - Artigianato

Roma, ~~6 febbraio 2014~~ 21 luglio 2014

Tra le organizzazioni datoriali

Confartigianato Imprese di Pulizia

CNA Servizi alla comunità

Casartigiani

Claai

e

Filcams - CGIL

Fisascat - CISL

Uiltrasporti - UIL

Si è convenuto la stipula ~~sul presente verbale di accordo per il rinnovo~~ del CCNL per i lavoratori dipendenti dalle Imprese di Pulizia artigiane ~~del 12 luglio 1999.~~

Premessa

Inserire cappello politico si conviene che con la sottoscrizione..... rispetto delle regole sugli appalti, tabella costo medio orario

Con la sottoscrizione del presente accordo di

- sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR). Inserire nell'art. retribuzione
- i lavoratori dipendenti delle imprese che non versano alla bilateralità hanno diritto ad un ulteriore elemento retributivo, non assorbibile, pari a 25 euro lordi mensili denominato *Elemento Aggiuntivo della Retribuzione* (E.A.R.). capitolo bilateralità

Le Parti si impegnano entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto ad incontrarsi per aggiornare gli istituti contrattuali e procedere con la stampa del CCNL.

Art. 1 - Sfera di applicazione (modifiche)

Il presente contratto si applica al personale dipendente da imprese artigiane aventi i requisiti richiesti dalla legge 8 agosto 1985, n. 443 e successive modificazioni, esercenti, **a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività :**

- servizi di pulizia **e attività complementari svolte nell'ambito di** mostre, negozi, uffici, **condomini,** ed in genere aree e ~~locali~~ ambienti pubblici e privati, sia negli spazi interni che esterni, compresi i piazzali e reparti industriali ~~e loro mense;~~
- servizi di disinfezione, sanificazione **e sterilizzazione** ~~di attrezzature medico-sanitarie~~;
- **servizi di** disinfestazione e derattizzazione **così come definiti e regolati dalla legge 25 gennaio 1994, n. 82, dal DM 7 luglio 1997 n. 274 e dal DM 31 gennaio 2007, n. 7. (**il riferimento alla legge e ai 2 DM **sono i requisiti che un'impresa deve avere per svolgere questo tipo di attività** requisiti di capacità economico-finanziaria, requisiti tecnico-professionali, requisiti di onorabilità)
- **servizi di pulizia e manutenzione di piscine.**

Rispetto del contratto

Le parti si impegnano a fare inserire nei contratti di appalto clausole che garantiscono il rispetto del presente contratto ed ogni accordo sindacale. ~~Questo non può essere~~

Art. 25 - Rapporto a tempo parziale (modifiche)

Per lavoro a tempo parziale **(così detto "part time")** si intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 20 del presente contratto.

a) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

1) l'eventuale periodo di prova per i nuovi assunti;

2) l'orario **di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;**

3) la qualifica assegnata;

4) la durata della prestazione.

b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale **sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:**

- **orizzontale , quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;**
- **verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;**
- **misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.**

c) Il rapporto a tempo parziale , è disciplinato secondo i seguenti criteri:

1) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;

2) volontarietà di entrambe le parti;

3) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;

4) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;

5)il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale 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.

d) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale può essere prevista la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto), cd. «clausole flessibili», e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto), cd. «clausole elastiche», previo consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto. Devono essere previste le condizioni e le modalità per l'applicazione delle suddette clausole esigenze tecnico organizzative, sostitutive e i limiti massimi di variabilità **Le suddette variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.**

E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi ridurre in caso di emergenze con preavviso di 2 gg. non ci sono i tempi ok

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione ~~e le variazioni in aumento delle prestazione~~ comportano, per il periodo in cui le stesse vengono effettuate, una maggiorazione retributiva del 10%. Da calcolarsi sulla retribuzione oraria globale di fatto

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso può essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 15% Da calcolarsi sulla retribuzione oraria globale di fatto

Ai sensi del D. Lgs. 61/2000 il rifiuto del lavoratore ~~di accettare~~ alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o

elastiche, non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento , né l'adozione di provvedimenti ~~comminare provvedimenti disciplinari~~ disciplinari

E' riconosciuta la facoltà di revocare il consenso relativamente alle clausole elastiche e flessibili al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12-bis del D.Lgs. 61/2000 e s.m.i.

ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché al lavoratore che abbia un altro rapporto di lavoro, sia di tipo subordinato che autonomo, risultante da idonea documentazione.

e) Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 22 del presente CCNL. Articolo sullo straordinario

f) Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, le imprese in relazione alle esigenze tecnico-produttive ricercheranno, dandone comunicazione alle R.S.A. o R.S.U. là dove esistenti, soluzioni per un aumento del numero delle ore settimanali del personale part-time, procedendo prioritariamente ad integrare la prestazione del personale con i più bassi regimi di orario.

g) Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione, fatto salvo quanto previsto ~~dal punto 5~~ **dalla lett. d)** del presente articolo.

h) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'art. 34. Mettere determinazione della retribuzione oraria

~~I corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13ª mensilità, indennità speciale di cui all'art. 37, ai compensi stabiliti dagli eventuali accordi integrativi, alle ferie, alle festività e all'orario di lavoro di cui all'art. 21 troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate e comunque non inferiori all'orario settimanale risultante dalle comunicazioni di cui al punto a) che precede e sue successive modificazioni.~~

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti. Il trattamento economico di malattia e di infortunio, nonché quello relativo alle lavoratrici madri ~~e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge,~~ sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione di cui al punto a) che precede. Specificare differenza tra trattamento economico e durata periodo comporto ferie maternità tra part-time orizzontale e verticale (pag 49 CCNL FISE)

i) Il passaggio dei lavoratori dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa può essere disposto dall'impresa ~~qualora sussista~~ **con** il consenso **scritto delle parti**.

L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale darà **precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.**

I lavoratori affetti da malattie di rilevante gravità, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Ai sensi dell'art. 12 bis del D. Lgs. 61/2000 e s.m.i.:

a) in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, ~~pubblicato nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 47 del 26 febbraio 1992,~~ è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

b) **in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.**

In caso di passaggio del lavoratore dal rapporto di lavoro a tempo parziale al rapporto di lavoro a tempo pieno e viceversa il trattamento di fine rapporto sarà determinato in base alle norme dettate dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

I ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

Art 26 - Lavoro supplementare (modifiche)

Le parti convengono che in presenza di specifiche esigenze tecnico organizzative e sostitutive, previo accordo tra gli interessati, è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto a quello concordato.
Il lavoro supplementare non potrà superare il 50% dell'orario part-time pattuito. Per il lavoro supplementare sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla **retribuzione tabellare** che forfettariamente e convenzionalmente sono determinate nella misura del 20%. **22%.**
~~Le ore di lavoro ordinarie prestate oltre l'orario stabilito sul contratto individuale comporta a favore del lavoratore il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 28% a compensazione dell'incidenza degli istituti contrattuali indiretti e differiti (art. 3 c. 4 d.lgs 61/2000) e calcolata sulla retrubuzione oraria globale attenzione nel vecchio ccnl era "Il lavoro supplementare viene compensato con una maggiorazione del 18% (**20% dal 1° luglio 2001**~~

~~Le ore supplementari con la relativa maggiorazione, saranno utili ai fini del computo del t.f.r.~~
La maggiorazione di cui sopra si riferisce alle ore di lavoro supplementare svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 settimanali; per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario di lavoro, verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.
Le parti a livello regionale effettueranno verifiche almeno annuali sull'andamento dell'istituto contrattuale tenendo conto delle realtà territoriali.
In caso di reiterato ricorso al lavoro supplementare all'interno di un contratto di lavoro a tempo parziale, si applica la seguente norma:
- per i contratti part-time di durata fino a 20 ore settimanali, l'impresa trasformerà automaticamente in orario normale di lavoro il 30% delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso del semestre, procedendo alla modificazione della lettera di assunzione che prevederà, previo accordo tra le parti, la distribuzione delle ore di lavoro trasformate, da effettuarsi anche su base plurisettimanale;
- per i contratti part-time di durata superiore a 20 ore settimanali, l'impresa potrà trasformare, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, il 30% delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso del semestre, procedendo alla modificazione della lettera di assunzione che prevederà, previo accordo tra le parti, la distribuzione delle ore di lavoro trasformate, da effettuarsi anche su base plurisettimanale.
~~Le parti a livello nazionale si incontreranno entro 2 anni per una verifica del predetto istituto, anche alla luce di eventuali modifiche legislative sulla normativa del part-time.~~
Ai sensi del D. Lgs. 61/2000 il rifiuto alla ~~accettazione~~ sottoscrizione da parte del lavoratore del lavoro supplementare non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari ~~per comminare~~
~~parametro minimo settimanale 14 ore orizzontale, verticale e misto 60 ore mensili e 600 ore annuali, la prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a 2 ore~~

Nuovo Art. 27 Contratto a tempo determinato nuovo articolo (CCNL Comunicazione.)

Nuovo Articolo 38 - Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

a) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, , è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

d) Limiti quantitativi

Nelle imprese che hanno 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi i soli lavoratori a tempo indeterminato, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese che occupano più di 5 dipendenti così come sopra calcolati l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 40% del personale in forza, con arrotondamento all'unità superiore.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 7 lett. a) dell'art.10 D.Lgs 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

b) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368 del 2001 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, ai sensi del comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, prorogabile a 12 mesi dalla contrattazione collettiva regionale, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni

sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

d) Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

g) Intervalli temporali

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi. Ai sensi dell'art. 5, c. 3, del D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuato per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nuovo Articolo 43 - Cessazione di appalto

1. Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante, le parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

2. Le parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa artigiana produttrice di servizi, cedente o subentrante, ivi compresi i consorzi e le associazioni temporanee di impresa cui si applicano comunque le norme previste nei commi seguenti.

3. In tutti i casi di cessazione di appalto l'impresa cessante ne darà comunicazione, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, ove possibile, nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali, ove esistenti, e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'impresa subentrante, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL, darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Tutto ciò al fine di attivare su richiesta di una delle due parti apposito incontro tra le OO.AA. e le OO.SS. al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico, sull'appalto, superiori ai ~~tre~~ **cinque** tre addetti, risultanti da documentazione probante che lo determini da almeno ~~4 mesi~~ **6 mesi** prima della cessazione stessa **ovvero che sia in forza dal primo giorno in caso di appalti di durata inferiore ai 6 mesi**, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale 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, oltre i ~~tre~~ **cinque** addetti di cui al punto a), tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

~~4. In caso di cambio d'appalto, i consorzi e le associazioni temporanee di impresa subentranti, in cui sia presente anche una impresa di pulizia artigiane, la franchigia di cui alle lettere a) e b) è ridotta a due addetti.~~

5.In ogni caso di cambio di appalto affidato da un soggetto pubblico, le disposizioni di cui alle lettere a) e b) del comma 3 e del comma 4 relativamente al numero di addetti per i quali non sussistono gli obblighi di assunzione da parte dell'impresa subentrante non trovano applicazione.

6. Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci – lavoratori **delle imprese cooperative** con rapporto di lavoro subordinato ~~trasferiti~~ **in forza presso** ~~dall~~ l'azienda cessante.

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

8. Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL. Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

9. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'impresa cessante e l'addetto verrà assunto dall'impresa subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.
10. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970 saranno assunti dall'impresa subentrante con passaggio diretto ed immediato.
11. Gli addetti assunti con contratto a termine, qualora il loro numero sia eccedente la franchigia di cui alla lettera a) e b), ~~saranno~~ **potranno essere** assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.
12. Nell'obiettivo comune di una tutela complessiva dei livelli occupazionali, le parti si incontreranno a livello regionale per prevedere l'istituzione di liste di mobilità territoriale nelle quali inserire tutti i lavoratori che non sono stati assunti dalle imprese subentranti ~~di cui ai commi 3, 4 e 5~~ **secondo quanto previsto** dal presente articolo. Il confronto tra le parti dovrà inoltre stabilire i criteri e le modalità di composizione delle liste, che potranno eventualmente essere allocate all'interno di strutture bilaterali, e gli elementi per vincolare il sistema delle imprese a livello territoriale ad assumere dalle liste medesime al fine di consentire il reingresso nel mercato del lavoro dei lavoratori di cui sopra. Le liste potranno trovare i necessari raccordi con gli organismi pubblici che svolgono funzione di collocamento. A tale livello si attiveranno altresì tutte le iniziative, anche eventualmente in collegamento con gli Enti bilaterali e con gli enti pubblici preposti, finalizzate a favorire la qualificazione e la riqualificazione professionale per il reinserimento dei lavoratori di cui sopra.
13. L'impresa subentrante, qualora debba ricorrere ad ulteriori assunzioni dovrà dare diritto di precedenza all'assunzione al personale rimasto escluso nell'acquisizione dei precedenti appalti ed iscritto nelle liste di disoccupazione e/o mobilità territoriali.
14. In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda **secondo quanto previsto dal presente articolo** ~~ai sensi dell'articolo 43 del presente C.C.N.L.~~, il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.
15. L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- 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'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 44 del presente CCNL;

nonché

- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle 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 al presente c.c.n.l..

16. Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 49 e 50 del presente CCNL.

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 della legge n. 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 c.c.n.l., 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, del decreto-legge 31/12/2007 n. 248, convertito in legge 28/02/2008 n. 31.

Articolo nuovo – Diritto alle prestazioni della bilateralità

Le parti, in relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010 , **nonché dagli accordi interconfederali per l'istituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato (FSBA) del 30 novembre 2012, del 31 ottobre 2013 e del 29 novembre 2013,** stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;

2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, contrattualizzato nel presente CCNL. Il lavoratore matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4. a decorrere dalla sottoscrizione del presente CCNL , le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;

5. **a partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL** ~~1° luglio 2010~~ saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% -12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA E FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO	0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei **34 €** stabiliti ai sensi degli accordi interconfederali nazionali vigenti richiamati in premessa e della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. A **partire dalla data di sottoscrizione del presente CCNL** le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso lo specifico codice tributi "EBNA" inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.

7. Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai ~~29~~ **34** € di cui al punto 5, lettera e).

8. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

9. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

10. La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Nuovo Art. Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato SAN.ARTI., secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, a decorrere dalla **data di sottoscrizione del presente CCNL** sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità cosi come previsto dall'articolo rubricato **"Diritto alle prestazioni della bilateralità"** del presente CCNL.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

Il funzionamento del Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Nuovo Art. Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. 167/2011

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.
Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese artigiane del settore pulizie un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri.

Art. 1 – **Definizione e norme generali**
Ai sensi del D. Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato (attraverso una formazione mirata)all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.
La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge, dalle disposizioni della presente regolamentazione e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali. Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente regolamentazione valgono per gli apprendisti le norme del presente CCNL.

Art. 2 - **Età di assunzione**
Il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.
Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Art. 3 - **Forma e contenuto del contratto**
Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.
Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano Formativo Individuale (PFI).

Art. 4 - **Periodo di prova**
Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, per una durata non superiore a quanto previsto per i lavoratori inquadrati nei rispettivi livelli di destinazione dell'apprendista.
Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore di lavoro effettivamente prestate, con diritto al agli istituti indiretti e differiti maturati
In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di un mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità di cui al comma precedente.

Art. 5 – **Apprendistato presso altri datori di lavoro**
Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende dello stesso settore, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.
Ad ogni buon conto in relazione al restante periodo di apprendistato le ore di formazione da effettuare saranno proporzionate a detto periodo.
La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

Art. 6 - **Durata dell'apprendistato**
La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.
La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:
indicare i livelli
1° Gruppo :
durata: 4 anni
addetto al trattamento acque, pulizia e manutenzione di piscine

~~*1°*~~ *2° Gruppo (lavorazioni ad alto contenuto professionale):*
durata: 3 anni
- capisquadra
- operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
- levigatori e vetrificatori pavimenti in legno;
- lamatori;
- lucidatori a piombo;
- conducenti di pale caricatrici;
- addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.

~~*2°*~~ *3°Gruppo (lavorazioni a medio-basso contenuto professionale):*
durata: 1 anno e 6 mesi
- lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- lavoratori addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici, lavasciuga, monospazzole ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri anche con uso delle scalette a libretto di comune uso lavorativo che non superino 1 metro d'altezza;
- addetti a lavori di manutenzione di giardini e di aree verdi;
- pulitori finiti che effettuano tutti i lavori di pulizia (comprese le pulizie dei vetri e delle vetrine con uso delle scale) anche con uso delle macchine industriali;
- addetti ad operazioni di disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- conducenti.

Le predette durate vengono ridotte come segue:
1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
~~3) tali riduzioni tuttavia non potranno determinare una durata dell'apprendistato inferiore a 18 mesi;~~ vuol dire che nelle qualifiche basse non vale nulla un titolo di studio mantenere riduzione senza specificare che non può durare meno di 18 mesi
4) per i giovani in possesso del diploma di laurea, le parti si incontreranno entro il ... per definire i tempi e le modalità di applicazione del contratto di apprendistato.

Per essere ammesso ~~ai minori periodi di tirocinio~~ alla minore durata del periodo formativo, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico (se conseguito durante il periodo di apprendistato ~~tirocinio~~), dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato debitamente autenticato.
Indicare i livelli dal 4° al 2° livello
4°Gruppo - Apprendisti impiegati
La durata del periodo di apprendistato per gli impiegati, inquadrati dal 4° al 2° livello di 2 anni e sei mesi.
La predetta durata viene ridotta come segue:
1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato.

Art. 7 - Retribuzione
La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle seguenti percentuali sulla retribuzione tabellare prevista dal presente CCNL relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato, al lordo delle ritenute previdenziali.
La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Progressione della retribuzione - 1° Gruppo

Durata apprendistato	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
4 anni	70%	80%	90%	100%

Progressione della retribuzione - ~~1°~~ 2°Gruppo

Durata apprendistato	1° anno	2° anno	3° anno
3 anni	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione - ~~2°~~ 3°Gruppo

Durata apprendistato	1° sem.	2° sem.	3° sem.
1 anno e 6 mesi	65%	80%	90%

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto alla attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 6)

Progressione della retribuzione - 1° Gruppo

Durata apprendistato	1° anno	2° anno	3° anno	Ultimo semestre
3 anni e 6 mesi	70%	80%	90%	100%

Progressione della retribuzione - ~~1°~~ 2°Gruppo

Durata apprendistato	1° anno	2° anno	Ultimo semestre
2 anni e 6 mesi	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 3)

Progressione della retribuzione - 1° Gruppo

Durata apprendistato	1° anno	2° anno	3° anno	Ultimi 9 mesi
3 anni e 9 mesi	70%	80%	90%	100%

Progressione della retribuzione - ~~1°~~2° Gruppo

Durata apprendistato	1° anno	2° anno	Ultimi 9 mesi
2 anni e 9 mesi	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione – ~~4° Gruppo~~ Apprendisti impiegati

Durata apprendistato	1° anno	2° anno	Ultimi 6 mesi
2 anni e 6 mesi	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati - per apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 6)

Progressione della retribuzione - Apprendisti impiegati

Durata apprendistato	1° anno	1° sem.	Ultimo semestre
Anni 2	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati - per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alla attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 3)

Progressione della retribuzione - Apprendisti impiegati

Durata apprendistato	1° anno	2° anno	Ultimi 3 mesi
2 anni e 3 mesi	70%	80%	90%

Art. 8 - Piano formativo individuale (PFI)

Il piano formativo individuale redatto in forma sintetica definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.
Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. I contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale in esso previsti potranno essere indicati nel dettaglio anche una volta decorsi i suddetti 30 giorni.
Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.
Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali di espressione delle Parti.
Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

Art. 9 - **Formazione dell'apprendista**
Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.
Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.
L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.
Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.
La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

~~Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo~~. No la formazione su salute e sicurezza sono aggiuntive alla formazione professionalizzante da verificare accordo interconfederale 3/5/2012???
Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio ed il monte ore andrà ridotto.

Art. 10 Registrazione della formazione e della qualifica
La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

Art. 11 Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della normativa vigente (es. malattia, infortunio, ecc.), ovvero nei casi di sospensione involontaria del rapporto, (ricorso ammortizzatori sociali) è possibile prolungare la durata del periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento, a condizione che questo abbia avuto una durata pari ad almeno 30 giorni di calendario.
Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.
Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare all'apprendista la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.
I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.
Il trattamento normativo è lo stesso applicato ai lavoratori qualificati

~~Art. 12 - Malattia e infortuni~~
~~A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL rispettivamente per operai e per gli impiegati.~~

~~Art. 13 - Ferie~~
~~Agli apprendisti si applicano le norme previste per gli operai.~~
~~All'apprendista non in prova che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetteranno tanti dodicesimi dei periodi suddetti per quanti sono i mesi di servizio prestato.~~
~~In caso di licenziamento o di dimissioni, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie, in proporzione ai dodicesimi maturati.~~

Art. 14 Disciplina del recesso
Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.
Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.
Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 15 Percentuali di conferma per nuove assunzioni
Per quanto concerne le percentuali di stabilizzazione per l'assunzione di nuovi apprendisti, si fa riferimento a quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

Art. 16 Decorrenza
La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti **dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.**
Ai contratti di apprendistato stipulati prima di tale data continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Avviso comune sul costo medio orario del settore dei Servizi di Pulizie

Roma, 6 febbraio 2014

Le organizzazioni artigiane Confartigianato Imprese di Pulizie, CNA Servizi alla comunità, Casartigiani, Claai e le organizzazioni sindacali dei lavoratori Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil,

premesso

a) che l'art. 86 del D.Lgs. 163/2006 (cd. Codice dei contratti pubblici) stabilisce che nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, la valutazione delle offerte venga effettuata sulla base del costo del lavoro *"determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali";*
b) che, nell'ambito della propria autonomia negoziale, le parti in epigrafe indicate hanno sottoscritto in data ....2014 l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane che esercitano Servizi di pulizie;
c) che il trattamento economico-normativo derivante dall'applicazione del CCNL Servizi di Pulizie-Artigianato è, nel complesso, equivalente a quello previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei comparti diversi dall'Artigianato;??????

si conviene che

per le finalità perseguite dalle citate disposizioni del D.Lgs. 163/2006 (cd. Codice dei contratti pubblici) le tabelle del "Costo medio orario, a livello nazionale, del personale dipendente da imprese esercenti Servizi di Pulizia, Disinfestazione, Servizi Integrati/Multiservizi", in quanto determinate anche tenendo conto del suddetto CCNL Servizi di Pulizie-Artigianato, sono uniche per tutto il territorio nazionale.
Pertanto, si impegnano a chiedere congiuntamente al Ministero del Lavoro di evidenziare nell'ambito delle suddette tabelle le specificità del CCNL Servizi di Pulizie-Artigiano.

Testo con modifiche dell'incontro 3 luglio 2014