Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti Servizi di pulizia, Disinfezione, Disinfestazione, Derattizzazione e Sanificazione

Roma, 18 settembre 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 sulla presente ipotesi di accordo per la stipula del CCNL per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti Servizi di Pulizie.

Tra

Confartigianato Imprese di Pulizia, rappresentata dal Presidente Ugo Armanetti, dal Consigliere Nazionale delegato al contratto Stefano Rampazzo, dai Consiglieri Nazionali Alvaro Giovannini, Luca Canderan, Marina Rolla e dalla Responsabile Nazionale Daniela Scaccia;

Assistite dalla **Confartigianato Imprese** rappresentata dal Presidente Giorgio Merletti e dal Segretario Generale Cesare Fumagalli, coadiuvati dal Direttore dell'Area Relazioni Sindacali Riccardo Giovani e dal Funzionario del Settore Contrattuale Fabio Antonilli;

CNA Servizi alla Comunità rappresentata dal Presidente Franco Mingozzi, dal Responsabile Nazionale Mario Turco e dai componenti della presidenza nazionale CNA Servizi alla Comunità Francesco Gennarielli – portavoce imprese di pulizie - Nives Canovi e Antonietta Campesato.

Assistite dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA**, rappresentata dal Presidente Daniele Vaccarino e dal Segretario Generale Sergio Silvestrini, coadiuvati dal Responsabile Dipartimento Relazioni Sindacali Stefano Di Niola e dal Responsabile Ufficio Politiche Contrattuali Maurizio De Carli.

Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani – **CASARTIGIANI**, rappresentata dal Presidente Giacomo Basso con l'assistenza del Direttore Generale Nicola Molfese e con l'intervento della Federazione Italiana imprese di pulizia, rappresentata dal Responsabile Nazionale

Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane – CLAAI rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vice Presidente Alessandro Limatola, dal Vice Presidente Vicario Orazia Platania e dai Sigg. Franco Prinzivalli, Walter Mariani, Ernesto Iemmolo, Giorgio Violi, Giuseppe Megliola, Silvio Guerrieri, e Adolfo Giampaolo, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, da Pasquale Maiocco e Rita Balzoni.

e

la FILCAMS-CGIL rappresentata dalla Segretaria Nazionale Elisa Camellini, dalla Funzionaria Nazionale Luciana Mastrocola e dalle Segretarie Regionali Margherita Grigolato e Antonella Protopapa;

la FISASCAT-CISL **Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL – rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dal Segretario Generale Aggiunto Giovanni Pirulli, dai Segretari Nazionali Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Rosetta Raso e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, Elena Maria Vanelli (coordinatrice donne), dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto – Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Claudio Alessandrini, Giovanna Ammendola, Patrizia Antonini, Antonio Arcadio, Massimiliano Arighi, Giuseppe Atzori, Silvia Michela Avanzino, Lamberto Avanzo, Gianluca Bagnolini, Antonio Baldassarre, Dario Battuello, Patrizia Bellini, Alfonso Bellomo, Luca Benfenati, Rita Bernardini, Beatrice Bernini, Federica Bertelloni, Sandra Bertolaso, Romina Bertolino, Giovanna Bettoni, Carlo Biondi Bendinelli, Antonio Bisceglia, Aurora Blanca, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Luca Bottani, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Paola Camera, Patrizia Cannizzo, Michela Capobianco, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Eleonora Careddu, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Assunta Caruso, Piero Casali, Liliana Castiglioni, Giovanna Catizone, Laura Chiarini, Stefania Chicca, Gabriella Chiocchetti, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Alberto Citerio, Gildo Comerci, Celestino Comi, Giovanni Battista Comiati,**

Luigi Conte, Assunta Cortazzo, Antonio Coscia, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Sonia Curti, Aleksandra Cvjetkovic, Salvatore D'Agostino, Vincenza De Leo, Enrico De Peron, Carla Destefanis, Francesco Di Antonio, Mauro Di Lavanzo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Guido Di Pilla, Luca Di Polidoro, Stefano Diociaiuti, Angelo D'Isanto, Edoardo Dorella, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Gianni Elmi Andretti, Giovanna Eustachi, Giulia Falcucci, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Michelangelo Ferrigni, Vincenzo Fioravante, Antonino Fiorenza, Lidia Forli, Silvia Foschini, Davide Frigelli, Andrea Gaggetta, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Barbara Girardi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giuseppe Pietro Ianni, Lucia Incerti, Alessandro Ingrosso, Giuseppe Landolfi, Angela Lazzaro, Annette Lerna, Fortunato Lo Papa, Olga Longo, Diego Lorenzi, Luca Maestripieri, Ernesto Magnifico, Patrizia Manca, Rossana Mandelli, Gilberto Marino Mangone, Luca Marcazzan, Sergio Marcelli, Alessandro Marcellino, Lucio Marchesin, Maurizio Marcolin, Diego Marcomini, Barbara Marini, Diego Marini, Salvatore Marrone, Alessandro Martignetti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Simona Menegale, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Paolo Miranda, Pasquale Monfrecola, Cristiano Montagnini, Carlo Monte, Biagio Montefusco, Domenico Montillo, Aniello Montuolo, Raffaele Montuori, Michele Muggianu, Daniela Muscianisi, Michele Musumeci, Valerio Natili, Ivan Notarnicola, Elisabetta Oppici, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Roberto Pascucci, Nicola Pegoraro, Silvia Pergola, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquaddio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Teresa Pintacorona, Pietro Pizzingrilli, Francesca Pizzo, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzo, Monica Porcedda, Orlando Procopi, Elmar Pruenster, Graziella Ramaglia, Nicola Ramogida, Marie Rosanne Riche, Marta Righetti, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Simona Rossi Querin, Marco Ruggeri, Tullio Ruffoni, Andrea Sabaini, Vittorio Salsedo, Diego Santellani, Silvio Natale Santrone, Nausica Sbarra, Antonio Scaini, Angelo Scarcello, Massimiliano Scialanca, Milena Sega, Giuseppina Sferruzza, Angelo Sgobbo, Rosa Silvestro, Gesualdo Sireci, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Enrico Solavagione, Selena Soleggiati, Marco Squartini, Andrea Stevanin, Mirko Talamone, Fernando Taraborrelli, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Luca Trinchitella, Salvatore Tripepi, Michele Vaghini, Maria Teresa Vavassori, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Cristina Vignolo, Floriana Vissà, Giuseppe Viviano, Luca Zuin, Stefania Zullo; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Generale Aggiunto Cisl Annamaria Furlan.

;

la .UILTRASPORTI-UIL rappresentata dal Segretario Nazionale Marco Verzari e dai Segretari Regionali Daniele Zennaro e Stefano Ladogana.

Premessa
Le parti prima della stampa del presente CCNL concorderanno un apposita premessa al presente CCNL.

Art. 1 - Campo di applicazione del contratto
Il presente contratto si applica al personale dipendente dalle imprese artigiane aventi i requisiti richiesti dalla legge 8 agosto 1985, n. 443 e successive modificazioni e integrazioni, ivi comprese le apposite normative regionali in materia, 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 ambienti pubblici e privati, sia negli spazi interni che esterni, compresi i piazzali e reparti industriali**;**
- servizi di disinfezione, sanificazione e sterilizzazione;
- 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;
- servizi di pulizia e manutenzione di piscine.

Art. 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto
Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa, pertanto, la parziale applicazione.
Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a fondi per la formazione professionale da enti pubblici nazionali o regionali e dalla UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del c.c.n.l. e di legge in materia di lavoro.
Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni di miglior favore esistenti.

Art. 3 – Durata e scadenza
Il presente CCNL ha durata triennale e scadrà il 31 dicembre 2016.
Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno sempreché non venga disdetto da una delle parti non oltre i sei mesi precedenti la scadenza, tramite raccomandata A/R.
Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art. 4 - Rapporti sindacali
Premessa
Le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana ha assunto nell'economia generale del settore e del Paese, concordano sul sistema di rapporti sindacali che tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali, attraverso la realizzazione di un progetto di qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.
Le Organizzazioni artigiane e FISASCAT-FILCAMS-UILTRASPORTI concordano sulla istituzione di un sistema organico di relazioni sindacali che, articolandosi su vari momenti e livelli attraverso specifiche modalità, persegua l'obiettivo di realizzare un miglioramento complessivo dei rapporti tra le rispettive organizzazioni e lo sviluppo di una più puntuale ed incisiva cultura sindacale che veda nel reciproco confronto uno strumento fondamentale di sviluppo dell'artigianato.

Osservatori di settore
Le parti convengono sulla necessità di dotarsi, nell'ambito del sistema bilaterale, di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese esercenti servizi di pulizia mostre, negozi, uffici ed in genere aree e locali pubblici e privati, compresi i piazzali ed i reparti industriali servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.
Pertanto le parti individuano nella costituzione dell"'Osservatorio nazionale" e degli "Osservatori regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente c.c.n.l., rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica.
Quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale, allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).
Compiti degli Osservatori saranno l'acquisizione di informazioni e l'esame su:

- le prospettive produttive dei settori; le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti e delle commesse, con riferimento ai tipi di lavorazione; la consistenza dei settori; le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento del mercato con particolare riferimento al sistema dell'assegnazione delle gare d'appalto nel settore;
- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile, per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;
- il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e ai contratti a tempo determinato;
- l'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità;
- l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
- esame dei finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi d'innovazione tecnologica;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.

Gli Osservatori, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potranno valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con riferimento a quelle pubbliche.
L'Osservatorio nazionale verrà costituito entro sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. e nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.
All'atto della prima riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività.
Le parti, inoltre, auspicano le istituzioni dell'Osservatorio nazionale delle imprese di pulizia presso il Ministero del lavoro, che veda il pieno coinvolgimento di tutte le parti imprenditoriali e delle parti sindacali firmatarie il presente contratto; coerentemente con quanto sopra si ritiene necessaria la partecipazione delle parti firmatarie il presente c.c.n.l. ai costituendi o costituiti Osservatori per l'artigianato presso le pubbliche amministrazioni.
Infine le parti si impegneranno ad individuare i necessari raccordi tra gli Osservatori di settore.
Le parti si impegnano a promuovere ed a favorire insediamenti di aziende artigiane con autonomia produttiva, finanziaria e di mercato in aree del Meridione identificate sulla base dei criteri suddetti; le Organizzazioni artigiane, in particolare, opereranno per lo sviluppo del settore.
Nei confronti dei pubblici poteri - in special modo con le regioni meridionali - le parti apriranno verifiche per la predisposizione, sulle aree individuate, delle infrastrutture necessarie per rendere competitivi gli insediamenti produttivi, attraverso un contenuto costo delle aree, validi e selettivi incentivi creditizi e fiscali.
Le parti si impegnano al confronto ed all'esame congiunto, a livello nazionale, regionale, territoriale, interessati, dove se ne rilevi la necessità, per definire iniziative coordinate atte a verificare e garantire la continuità del flusso delle commesse per le imprese artigiane.
L'incontro avverrà su richiesta scritta di una delle parti.

Governo del mercato del lavoro

Al fine di poter verificare le concrete possibilità di allargamento della base occupazionale e porre in essere eventuali iniziative di assunzione e di riqualificazione dei lavoratori in una logica di ricomposizione del mercato del lavoro, le parti si incontreranno a livello nazionale, regionale, territoriale, interessati.
Il confronto in oggetto si terrà di norma semestralmente su richiesta scritta di una delle parti e dovrà prendere in esame, per quanto possibile, situazioni di settore, di comparto e/o di aree territoriali omogenee.
Effettuata, negli incontri citati, la verifica sulle potenzialità di assorbimento della manodopera nel settore artigiano regionale, si definiranno, a quel livello territoriale, i criteri orientativi atti a soddisfare le esigenze produttive ed occupazionali presenti sul territorio: ciò attraverso leggi e accordi vigenti in materia di occupazione giovanile, formazione professionale, mobilità.

Nota a verbale

Le parti concordano che l'acquisizione dei dati e/o delle informazioni non comporta alcuna procedura a livello delle singole imprese e che le stesse non saranno oggetto di esame individuale. In riferimento a quanto sopra resta

salvaguardato il vincolo del segreto professionale. Lo spirito del confronto e dell'esame congiunto non intende necessariamente il raggiungimento di valutazioni comuni.

Art. 5 Accordo interconfederale
Le parti convengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta nell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 per gli istituti previsti, anche a modifica delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite (allegato).

Art. 6 Sistema contrattuale
Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali.
In particolare, il modello contrattuale è articolato su due livelli di contrattazione.
La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale ed al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale.
I due livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio d'inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro regionale.
I contratti collettivi hanno una durata pari a tre anni.

Art. 7 Diritto alle prestazioni della bilateralità
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 istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi 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 il quale 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 in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4. a decorrere dal 1° ottobre 2014, 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 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.

Pertanto, sulla base della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL si stabilisce quanto segue:

5. a partire dal 1° ottobre 2014 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 della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- A partire dal 1° ottobre 2014 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi 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%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).
- 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.
- 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.

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

Art. 9 Permessi retribuiti per cariche sindacali

E' stabilito che per i dirigenti sindacali, facenti parte di Organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, occupati in imprese che abbiamo almeno 8 (otto) dipendenti, compresi gli apprendisti, verranno concessi permessi nella misura di 5 ore mensili (anche cumulativi per trimestre).

Art. 10 Diritto di assemblea

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.
Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.
L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previ accordi tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.
La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 11 Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità

1. Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti concernenti l'occupazione femminile, ed in armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni, regolamenti e direttive CEE recepite dallo Stato italiano in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.
In tale logica, durante la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale opererà una apposita Commissione paritetica nazionale, composta da dodici membri (6 designati dalle OO.AA. e 6 designati dalle OO.SS.), alla quale è affidato il compito di:

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;

c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile alle attività professionali non tradizionali;

d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;

e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;

f) verificare, con riferimento alla L. n. 125/1991, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive.

Resta salvo quanto previsto dall'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, di cui all'art. 7 del presente c.c.n.l., in materia di occupazione femminile.

Art. 12 - Molestie sessuali

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.

Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti molesti di tipo visivo o verbale.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

Spetta ai Comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - il compito di organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi idonei.

Art. 13 - Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli

Per la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli vengono richiamate le norme di legge.

Art. 14 - Diritto allo studio

Per i lavoratori delle imprese artigiane che occupano almeno 5 (cinque) dipendenti deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendalmente nel triennio e corrispondenti a 10 ore annue per ogni lavoratore avente diritto.

Tale monte-ore viene costituito al fine di permettere che ogni lavoratore possa frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore può usufruire di un massimo di 150 ore (centocinquanta) retribuite ogni tre anni, godibili anche in un solo anno, fino ad esaurimento del monte-ore aziendale e sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

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

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un solo lavoratore all'anno può usufruire del diritto):

a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;

b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;

c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti.

Dichiarazione congiunta

Le parti si impegnano ad affrontare e possibilmente risolvere a livello provinciale le difficoltà che possono sorgere in relazione al limite di 150 ore, per la frequenza dei lavoratori ai corsi di alfabetizzazione.

Art. 15 - Periodo di prova

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 1º livello;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 2º livello;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 3º e 4º livello;
- mesi 2 per i lavoratori inquadrati al 3ºS;
- giorni 30 lavorativi per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati a qualsiasi livello.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 17.
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.
Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.
Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di 1º livello e durante il primo mese per i lavoratori di 2º 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.
Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.
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.

Art. 16 Inquadramento del personale
L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, i profili professionali e le relative esemplificazioni.
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 anche figure professionali non indicate specificamente nel testo, o già sufficientemente definite dalle sole declaratorie.
I lavoratori sono inquadrati in 7 livelli professionali e retributivi ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili, secondo le tabelle allegate, 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. I valori indicati per ciascun livello sono ragguagliati a mese e sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.

1º Livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, con discrezionalità di potere, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza.

Quadri
Appartengono al 1º livello anche i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni articolate di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa per attività di alta specializzazione, coordinamento e gestione in settori fondamentali, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa stessa. A questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190.

2º Livello
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto di carattere tecnico amministrativo, che abbiano discrezionalità di potere e facoltà di iniziativa, nell'ambito delle direttive impartite dai lavoratori del livello superiore.

3º Livello Super
Comprende il caposquadra che nell'ambito delle direttive ricevute, pur lavorando egli stesso manualmente, svolge di norma con autonomia operativa e con apporto di capacità tecniche, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di più squadre, anche se operanti in complessi diversi.

3º Livello
Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.
Ad esempio: operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione; lamatori; levigatori e vetrificatori pavimenti in legno; lucidatori a piombo; conducenti di semoventi; conducenti di pale caricatrici; capisquadra che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra; addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali; autisti-conducenti veicoli per i quali sia

previsto il possesso della patente di grado C o superiore; impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale con la sola eccezione di quelli espressamente richiamati al 4º livello. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

4º Livello - Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, nonché i lavoratori adibiti ad attività polivalenti.
Ad esempio: operaio qualificato che, pur lavorando manualmente egli stesso, ha il compito di coordinare l'attività esecutiva di lavoratori inquadrati in 5º livello; 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 per la pulizia, conducenti di autoveicoli e motocarri per i quali non è richiesto il possesso della patente C, addetti ad operazioni di disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale, fattorini addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture, dattilografi, centralinisti telefonici, addetti a mansioni di scritturazione e copia.
Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

5º Livello - Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di semplici conoscenze pratiche e che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorre un breve periodo di pratica.

Profili esemplificativi:
- lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- lavoratori che eseguono semplici lavori ripetitivi per la pulizia e la manutenzione dell'ambiente; es.: addetti al lavaggio manuale di suppellettili, stoviglie e simili; addetti alla spazzatura, vuotatura cestini e portaceneri, ecc.;
- lavoratori addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori nonché ai lavori di pulizia dei vetri anche con uso della scaletta a libretto di comune uso domestico che non superi un metro di altezza;
- lavoratori addetti alla rotazione e trasporto dei sacchi a perdere e/o cernita, addetti lavori di facchinaggio, addetti lavori di manutenzione di giardini e di aree a verde;
- lavoratori addetti a semplici controlli con strumenti preregolati e/o predisposti, lavoratori addetti al riassetto e rigoverno di foresterie e assimilabili.

6º Livello - Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali, nonché i lavoratori di cui al 5º livello, di prima assunzione del settore.

Profili esemplificativi:
- lavoratori che eseguono mansioni di guardiania o di attesa e custodia; es.: guardiani diurni e notturni, uscieri, custodi.

Normativa quadri
Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190, e della legge 2 aprile 1986, n. 106, le parti convengono quanto segue:
1. La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.
2. 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 1º luglio 1989.
3. L'impresa, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 cod. civ. e dall'art. 5 della legge n. 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.

4. Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti di 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.
5. In relazione alle loro esigenze, le aziende 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.
6. A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a euro 25,82 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.
7. Per quanto qui non espressamente contemplato, si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
8. 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".

Stazionamento al livello categoriale di base
I lavoratori che non hanno svolto alcuna esperienza nel settore, stazioneranno al 6º livello per accedere successivamente al 5º dopo i primi 9 mesi di servizio.

Passaggio di mansioni e di livello
Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta.
Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a tutti gli effetti, trascorso il periodo di tre mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.

Art. 17 Assunzione
Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente CCNL e alle disposizioni legislative in materia. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d. lgs. 152/97, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- *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, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- *e)* la durata del periodo di prova se previsto;
- *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 di fruizione delle ferie;
- *i)* l'orario di lavoro;
- *j)* i termini del preavviso in caso di recesso.

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge.
Fermo restando quanto previsto dall'art. 58 in materia di Apprendistato Professionalizzante, all'atto di assunzione il lavoratore apprendista dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati, nonché i periodi di lavoro già svolti.

Art. 18 Assistenza sanitaria integrativa – SAN.ARTI.
Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese a cui si applica il presente CCNL, convengono di 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 dal 1° ottobre 2014 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti. Sono altresì iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato il cui rapporto ha una durata iniziale 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 dal 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.

Art. 19 Consegna e restituzione dei documenti di lavoro
All'atto dell'assunzione il lavoratore deve consegnare:
1) un documento di identità;
2) stato di famiglia, se il lavoratore è capofamiglia;
3) il certificato generale del casellario di data non anteriore a tre mesi;
4) il numero di codice fiscale e i documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e segnalare i successivi mutamenti.

Art. 20 Orario di lavoro
Per la durata dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.
La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, salvo quanto disposto al successivo art. 25.
La prestazione è distribuita di norma in 5 giorni lavorativi consecutivi.
I due giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorativa nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.
In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.
L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto a livello aziendale tra imprese e lavoratori, o tra imprese e R.S.A. o R.S.U. ove le stesse esistano, e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.
A livello aziendale tra imprese e lavoratori, o tra imprese e R.S.A. o R.S.U. ove le stesse esistano, potrà essere concordata una distribuzione in sei giornate in relazione alle esigenze aziendali.
Nel caso di prestazione nel 6º giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 20 per cento, calcolata sulla retribuzione tabellare.
La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due turni.
L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.
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 e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore con rapporto di lavoro superiore alle 5 ore giornaliere, ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto.
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.
L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.
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 due ore.
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.

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

Art. 21 Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.
Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore nell'anno.
Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi. Fermo restando la volontarietà, l'applicazione della normativa di cui sopra è subordinata a intese da definire congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'impresa e i lavoratori o tra imprese e le R.S.A. o R.S.U. ove esistenti.
A fronte del superamento dell'orario contrattuale l'impresa corrisponderà, entro un periodo di sei mesi dall'effettuazione della prestazione flessibile ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
L'attuazione della flessibilità riguarda tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.
Le parti convengono che l'indennità pari a 16 ore annue venga di norma fruita dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti, che verranno utilizzati, sulla base di intese da convenirsi secondo le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, per riassorbire situazioni contingenti di contrazione dell'attività aziendale.
Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.
Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; in caso essi siano in tutto o in parte inutilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore.
Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.

Art. 22 Lavoro straordinario, 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 200 ore annue.
E' considerato lavoro straordinario, e dà luogo ad un compenso, quello disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 20.
Le prestazioni di lavoro straordinario vanno retribuite con quote orarie della retribuzione globale mensile.
Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e 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 tabellare al momento della liquidazione di esse.
Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.
Si intende per lavoro notturno quello comprese fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Art. 23 Ricorrenze festive ed ex festività

Sono da considerarsi giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'articolo 30 (riposo settimanale); nel caso di settimana corta è considerato festivo il secondo giorno di riposo;
b) le festività del 25 aprile, 1º maggio, 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni od aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;
c) le seguenti festività:

1) Capodanno (1º gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) Pasqua (mobile);
4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
5) Assunzione (15 agosto);
6) Ognissanti (1º 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 lettere 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 lettere b) e c).
Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lettere b) e c) cadono in giornata di riposo settimanale (art. 30) spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.
Vengono istituiti gruppi di 4 o di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni (D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792: reintroduzione dell'Epifania). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.
Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o con le R.S.A. o R.S.U. ove esistenti.
I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1º gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 30 settembre dell'anno successivo; qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.
Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi). La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero.
I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento della continuità del periodo feriale.
Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2º comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 24 Ferie

Il lavoratore che ha un'anzianità di dodici mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie pagate:

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

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.
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.
La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione inferiore a 15 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 un dodicesimo 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 di anzianità, il godimento di due settimane di ferie nel periodo 1º 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 alcuno. 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.

Art. 25 Rapporto a tempo parziale
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 orizzontale, verticale o misto), cd. «clausole elastiche», previo consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto.
Il ricorso alle c. d. "clausole flessibili e/o elastiche" si attiva in caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
Le suddette variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.
In caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, si potrà pervenire ad una sospensione temporanea dell'applicazione delle c. d. "clausole flessibili o elastiche". In caso di emergenze, relative alle condizioni sopra definite, il lavoratore sarà esonerato dall'effettuare le variazioni richieste, possibilmente con un preavviso di 2 giorni.
Le variazioni della collocazione temporale, nonché le variazioni in aumento della 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 sottoscrivere clausole flessibili e/o elastiche, non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti 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.
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. laddove 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 dalla lett. d) del presente articolo.
h) Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, si ottiene dividendo la retribuzione mensile globale che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo pieno per il divisore 173. Il trattamento economico e normativo per gli istituti diretti, indiretti e differiti del lavoratore assunto a tempo parziale si determinano in misura proporzionale all'orario contrattualmente pattuito con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno. Non si procede ad alcun tipo di riproporzionamento per quanto riguarda la durata temporale del periodo di comporto di malattia, ferie e maternità-paternità.
i) Il passaggio dei lavoratori dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa può essere disposto dall'impresa con il consenso scritto delle parti.
L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà 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.
Ai sensi dell'art. 12 bis del D. Lgs. 61/2000 e s.m.i.:

1) i lavoratori affetti da malattie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unatà sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavora a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.
2) 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.
3) 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 o di assunzione nel corso dell'anno, i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.
Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolato si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 26 Lavoro supplementare

Le parti convengono che in presenza di specifiche esigenze tecnico, organizzative e sostitutive, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore 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 22%.
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.
Ai sensi del D. Lgs. 61/2000 il rifiuto alla sottoscrizione da parte del lavoratore del lavoro supplementare non integra gli estremi né del giustificato motivo di licenziamento, né dell'adozione di provvedimenti disciplinari.

Art. 27 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 che può incontrare e rispondere alle esigenze delle aziende e creare nuove opportunità occupazionali.
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.

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.

b) 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 da 6 a 10 dipendenti così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 4 lavoratori a termine.
Per le imprese che occupano da 11 a 18 dipendenti così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 6 lavoratori a termine.
Per le imprese che occupano più di 18 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 8 lavoratori a termine 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 e per stagionalità di cui all'art. 27 bis.
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, per nuova linea di produzione o di servizio e/o nuova unità produttiva non devono intendersi i cambi di appalto.

a) 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, elevabile 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.

Entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo le parti si incontreranno al fine di verificare la possibilità di prevedere diverse forme di attuazione del diritto di precedenza.

e) 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.

Art. 27 bis Stagionalità

In considerazione delle particolarità del settore, le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende il cui servizio è fortemente condizionato dalla domanda della committenza in alcuni periodi dell'anno.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile ai sensi della legislazione vigente, per rispondere a esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse alle stagioni turistiche.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, seconda parte, del D.Lgs. 368/2001 le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.lgs. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, secondo quanto previsto dall'art. 27.

Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Tali assunzioni sono escluse dai limiti quantitativi individuati nell'art. 27.

Art. 28 Banca ore individuale

Al fine di favorire una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa ed al tempo stesso contenere il numero delle ore mediamente lavorate entro i limiti previsti dall'articolo 22 del presente contratto, le parti convengono che, per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti, possa avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultanti da atto sottoscritto tra l'impresa e il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuito pari al 5% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.
Le ore accumulate possono essere costantemente recuperate. Al raggiungimento delle 120 ore complessive, si dovrà comunque procedere ad un parziale o totale ridimensionamento del monte ore accumulato secondo un programma da concordarsi tra impresa e lavoratore.
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, ferma restando la volontà del lavoratore, verrà liquidato allo stesso sulla base della paga oraria in atto a quella data.
Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore straordinarie accumulate.
Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative sull'andamento generale del fenomeno.

Art. 29 Gestione dei regimi di orario
Le parti, a livello regionale, o su esplicito mandato a livello territoriale, potranno realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro.
Le parti potranno predisporre strumenti che consentano di realizzare una continuità del rapporto di lavoro e della retribuzione per tutti quei lavoratori occupati nelle imprese coinvolti in tali fenomeni da utilizzarsi in maniera complementare con gli strumenti bilaterali.
A tale scopo le parti nella contrattazione di 2º livello, a livello regionale, potranno costituire una banca ore, individuando tra gli istituti contrattuali e di legge, compreso quanto previsto dall'art. 21, quelli più idonei a determinare l'accantonamento in questione. Inoltre stabiliranno le modalità e le caratteristiche delle casistiche di utilizzo e le modalità di liquidazione dei ratei non utilizzati in corso d'anno.

Art. 30 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 sei giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore avrà diritto ad una 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.

Art. 31 Retribuzione
La retribuzione sarà corrisposta entro il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.
Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari o altri strumenti di pagamento.
Nel caso l'impresa ritardi di oltre 15 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.
In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente contratto all'art. 35.
Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione tabellare di ogni eventuale superminimo od assegno "ad personam" nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).
Norma transitoria
La retribuzione base corrisponde alla retribuzione tabellare.

Art. 32 Previdenza complementare
Il sistema di previdenza complementare dell'Artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori

dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (allegato).
La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:
- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

Art. 33 Ex indennità di contingenza
Le parti convengono che i valori della ex indennità di contingenza sono, per ciascuna delle categorie professionali di cui all'art. 16, i seguenti:

Categoria	*Importi*
1ª	525,76 EURO
2ª	520,83 EURO
3ª Super	518,53 EURO
3ª	517,30 EURO
4ª	514,43 EURO
5ª	512,90 EURO
6ª	511,21 EURO

Art. 34 Determinazione della retribuzione oraria/giornaliera
La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.
La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di settimana corta e per 26 nel caso di prestazione su sei giorni settimanali.

Art 35 Retribuzione tabellare
Le parti hanno convenuto un incremento retributivo a regime di euro 160, riferito al 5° Livello, con le seguenti decorrenze: 35 euro a partire dal 1° ottobre 2014, 30 euro dal 1° gennaio 2015, 10 euro dal 1° aprile 2015, 20 euro dal 1° settembre 2015, 20 euro dal 1° aprile 2016, 20 euro dal 1° settembre 2016, 25 euro dal 1° marzo 2017.
L'ultima tranche di incremento decorrente dal 1° marzo 2017 non è da intendersi anticipazione sui futuri aumenti contrattuali per il successivo accordo di rinnovo.
Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo acconto su futuri aumenti contrattuali (AFAC), stabiliti unilateralmente, cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2014.
Qualora l'elemento sopra richiamato sia superiore alla tranche di incremento contrattuale del 1° ottobre 2014 verrà assorbito fino a concorrenza del valore dello stesso e la differenza continuerà ad essere corrisposta come *"superminimo ad personam assorbibile da successive tranches contrattuali".*
Conglobamento
A partire dal 1° ottobre 2014 sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza di cui all'art. 33; elemento distinto della retribuzione (EDR) pari a 10,33 euro.
Il conglobamento non modifica i riflessi economici delle singole voci sui vari istituti retributivi previsti dal CCNL.
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.) di cui all'art. 8 rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

Livello	Retribuzione Tabellare in vigore	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1	€ 1.254,45	€ 203,77	€ 1.458,22
2	€ 1.149,93	€ 186,80	€ 1.336,73
3S	€ 1.114,57	€ 181,05	€ 1.295,62
3	€ 1.076,39	€ 174,85	€ 1.251,24

4	€ 1.017,53	€ 165,29	€ 1.182,82
5	€ 984,97	€ 160,00	€ 1.144,97
6	€ 948,81	€ 154,13	€ 1.102,94

Livello	Retribuzione tabellare al 30 settembre 2014	prima tranche di incremento dal 1° ottobre 2014	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2014
1	€ 1.254,45	€ 44,58	€ 1.299,03
2	€ 1.149,93	€ 40,86	€ 1.190,79
3S	€ 1.114,57	€ 39,61	€ 1.154,18
3	€ 1.076,39	€ 38,25	€ 1.114,64
4	€ 1.017,53	€ 36,16	€ 1.053,69
5	€ 984,97	€ 35,00	€ 1.019,97
6	€ 948,81	€ 33,72	€ 982,53

Livello	Retribuzione tabellare al 31 dicembre 2014	seconda tranche di incremento dal 1° gennaio 2015	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2015
1	€ 1.299,03	€ 38,21	€ 1.337,23
2	€ 1.190,79	€ 35,02	€ 1.225,82
3S	€ 1.154,18	€ 33,95	€ 1.188,12
3	€ 1.114,64	€ 32,78	€ 1.147,42
4	€ 1.053,69	€ 30,99	€ 1.084,68
5	€ 1.019,97	€ 30,00	€ 1.049,97
6	€ 982,53	€ 28,90	€ 1.011,42

Livello	Retribuzione tabellare al 31 marzo 2015	terza tranche di incremento dal 1° aprile 2015	Retribuzione tabellare dal 1° aprile 2015
1	€ 1.337,23	€ 12,74	€ 1.349,97
2	€ 1.225,82	€ 11,67	€ 1.237,49
3S	€ 1.188,12	€ 11,32	€ 1.199,44
3	€ 1.147,42	€ 10,93	€ 1.158,35
4	€ 1.084,68	€ 10,33	€ 1.095,01
5	€ 1.049,97	€ 10,00	€ 1.059,97
6	€ 1.011,42	€ 9,63	€ 1.021,06

Livello	Retribuzione tabellare al 31 agosto 2015	quarta tranche di incremento dal 1° settembre 2015	Retribuzione tabellare dal 1° settembre 2015
1	€ 1.349,97	€ 25,47	€ 1.375,44
2	€ 1.237,49	€ 23,35	€ 1.260,84
3S	€ 1.199,44	€ 22,63	€ 1.222,07
3	€ 1.158,35	€ 21,86	€ 1.180,21
4	€ 1.095,01	€ 20,66	€ 1.115,67

5	€ 1.059,97	€ 20,00	€ 1.079,97
6	€ 1.021,06	€ 19,27	€ 1.040,32

Livello	Retribuzione tabellare al 31 marzo 2016	quinta tranche di incremento dal 1° aprile 2016	Retribuzione tabellare dal 1° aprile 2016
1	€ 1.375,44	€ 25,47	€ 1.400,91
2	€ 1.260,84	€ 23,35	€ 1.284,19
3S	€ 1.222,07	€ 22,63	€ 1.244,70
3	€ 1.180,21	€ 21,86	€ 1.202,06
4	€ 1.115,67	€ 20,66	€ 1.136,33
5	€ 1.079,97	€ 20,00	€ 1.099,97
6	€ 1.040,32	€ 19,27	€ 1.059,59

Livello	Retribuzione tabellare al 31 agosto 2016	sesta tranche di incremento dal 1° settembre 2016	Retribuzione tabellare dal 1° settembre 2016
1	€ 1.400,91	€ 25,47	€ 1.426,38
2	€ 1.284,19	€ 23,35	€ 1.307,54
3S	€ 1.244,70	€ 22,63	€ 1.267,33
3	€ 1.202,06	€ 21,86	€ 1.223,92
4	€ 1.136,33	€ 20,66	€ 1.156,99
5	€ 1.099,97	€ 20,00	€ 1.119,97
6	€ 1.059,59	€ 19,27	€ 1.078,85

Livello	Retribuzione tabellare al 28 febbraio 2017	settima tranche di incremento dal 1°marzo 2017	Retribuzione tabellare dal 1° marzo 2017
1	€ 1.426,38	€ 31,84	€ 1.458,22
2	€ 1.307,54	€ 29,19	€ 1.336,73
3S	€ 1.267,33	€ 28,29	€ 1.295,62
3	€ 1.223,92	€ 27,32	€ 1.251,24
4	€ 1.156,99	€ 25,83	€ 1.182,82
5	€ 1.119,97	€ 25,00	€ 1.144,97
6	€ 1.078,85	€ 24,08	€ 1.102,94

Art. 36 Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione

A copertura del vuoto temporale contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto mensilmente un Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione pari a 5 euro per 30 mesi consecutivi a partire dal 1° ottobre 2014.

Tale importo, che ha natura temporanea, è riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part–time; in caso di rapporto di apprendistato è erogato sulla base delle percentuali in atto nei relativi semestri.

Le parti concordano che l'EDAR non rientra nella base di calcolo per l'applicazione degli istituti contrattuali, inoltre non ha effetti sugli istituti di legge e di contratto indiretti e differiti, nessuno escluso, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Esso costituisce una quota fissa mensile, non frazionabile su base oraria.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche a seguito di cambi di gestione in un appalto, l'azienda dovrà liquidare al lavoratore la parte residua di tale elemento in un'unica soluzione, insieme alle altre competenze economiche di fine rapporto.

Art. 37 Indennità speciale

A decorrere dal 1° ottobre 2014 verrà corrisposto a titolo di indennità speciale un importo mensile differenziato per ciascun livello retributivo secondo gli importi e le scadenze indicate di seguito.
L'importo mensile della suddetta indennità che non sarà considerata utile ai fini della 13ª mensilità, viene individuato nelle seguenti misure:

Livelli	*IMPORTI*
1º	121,55 EURO
2º	103,58 EURO
3º Super	99,86 EURO
3º	91,81 EURO
4º	83,73EURO
5º	78,17 EURO
6º	71,97 EURO

L'indennità speciale va corrisposta in caso di assenza dal lavoro per ferie ed entra nella base di calcolo per il trattamento di malattia e infortunio.
In caso di rapporto di lavoro part-time l'indennità speciale va riproporzionata all'orario di lavoro effettivamente prestato.

Art. 38 Tredicesima mensilità

L'impresa corrisponderà entro il 20 dicembre una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile globale percepita dal lavoratore.
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 prestato.
Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Art. 39 Aumenti periodici di anzianità

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo secondo i seguenti importi:

Livelli	*Importi*
1º	30,47 EURO
2º	26,85 EURO
3º S	23,76 EURO
3º	21,17 EURO
4º	18,59 EURO
5º	17,04 EURO
6º	15,49 EURO

Tutti i lavoratori, compresi quelli in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l., esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.
Gli aumenti periodici decorreranno dal 1º giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.
Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la presente normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.
Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.
Le imprese artigiane subentranti in un appalto, alle condizioni ed alle procedure stabilite all'art. 43 del presente c.c.n.l., al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro ex novo, erogheranno agli addetti, provenienti dall'impresa cedente, che dimostrino attraverso idonea documentazione di aver maturato un'anzianità di servizio di almeno 2 anni nell'appalto in oggetto od in altri appalti del settore delle pulizie, uno scatto di anzianità del valore corrispondente al livello di inquadramento del lavoratore. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità (nº4) fino al raggiungimento del numero massimo maturabile secondo la presente normativa.

Art. 40 Trasferte
L'impresa per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro.
In tal caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro ed 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 ad incontrare tali spese;
c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.
Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.

Art. 41 Passaggio di mansioni e di livello
Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.
Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto per la durata dell'incarico al trattamento corrispondente all'attività svolta.
Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a tutti gli effetti trascorso il periodo di tre mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.

Art. 42 Mense aziendali
Le aziende 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.

Art. 43 Cessazione d'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 e i nominativi degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 6 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 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 addetti, risultanti da documentazione probante che lo determini da almeno 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 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 territoriale.

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) non si applica.

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 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 al comma 3, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci – lavoratori delle imprese cooperative con rapporto di lavoro subordinato in forza presso 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. 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 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.

12. 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.

13. In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda secondo quanto previsto dal presente articolo 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.

14. 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 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..

15. 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.

16. In tutti i casi di cambio della gestione in appalto l'impresa subentrante garantirà al lavoratore il trattamento economico e normativo precedentemente riconosciuto, ciò a condizione che sia di miglior favore rispetto a quello previsto dal 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.

Art. 44 Malattia

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa tempestivamente e salvo impedimenti entro l'inizio del turno di lavoro.
In ogni caso il lavoratore dovrà rispettare gli obblighi di legge previsti per l'invio telematico del certificato di malattia.
In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.
L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi dell'istituto previdenziale competente.
Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, fermo restando l'art. 5, legge n. 300/1970, 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 non professionale il lavoratore deve presentarsi 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.
Per i casi di Tbc - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Periodo di comporto

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi.

In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.
Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto.
Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.
Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.
Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario, salvo giustificato impedimento oggettivo.

Trattamento economico malattia
Le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione globale netta comprensiva dell'indennità speciale. Tale integrazione verrà corrisposta a partire dal 1° giorno di malattia.
Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per la durata massima di 180 giorni nell'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre).

Aspettativa non retribuita
Nei confronti dei lavoratori gravemente ammalati, la conservazione del posto sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale ed alla condizione che siano esibiti regolari certificati medici.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del periodo di comporto.
Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco della 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, salva la decorrenza dell'anzianità.

Infortunio sul lavoro e malattia professionale
Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e l'azienda, non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'INAIL la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo. Per tutto ciò che non è contemplato nel presente comma, si fa comunque riferimento agli artt. 52 e 242 del D.P.R. n. 1124/1965.

Conservazione del posto
Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.
In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:
a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
b) nel caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore. I relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattie.

Trattamento economico

Relativamente al trattamento economico per infortunio sul lavoro, le parti concordano che l'azienda integra, a partire dal 1º giorno di assenza, l'indennità per inabilità temporanea erogata dall'INAIL ai sensi di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.
Detto importo così determinato sarà corrisposto in base agli artt. 68 e 70 del D.P.R. n. 1124/1965.
Qualora per qualsiasi motivo il lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro.
Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

Nota a verbale

Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per l'inidoneità fisica del lavoratore, l'azienda 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. 45 Gravidanza e puerperio

Astensione dal lavoro

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
c) per i tre mesi dopo il parto;
d) per le lavoratrici madri addette a lavori pericolosi, faticosi e insalubri il periodo di astensione obbligatoria "post-partum" è fissato in 7 mesi.
La lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatorio di cui sopra, ha la facoltà di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 6 mesi, durante i quali le sarà conservato il posto.
Il diritto di cui alla lettera c) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.
La facoltà di assentarsi per un periodo massimo di 6 mesi, trascorso quello di astensione obbligatoria, è riconosciuta in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.
La lavoratrice ha diritto secondo la legge alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), d) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.
Il periodo di assenza facoltativa è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.
Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Permessi per assistenza al bambino
Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore.
La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre lavoratrice. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.
I periodi di riposo di cui al 1º comma sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice/ore ad uscire dall'azienda.
I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 653 sulla tutela del lavoro delle donne.
La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di cui all'art. 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903.
I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7, ultimo comma, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed al trattamento di fine rapporto.

Normativa
La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a conservarne copia e rilasciarne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15º giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.
Nel caso di dimissioni, convalidate dall'Ispettorato del lavoro, presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso.
Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività: 25 aprile, 1º maggio, 4 novembre, cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'lNPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera della retribuzione globale.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di leggi vigenti.

Art. 46 Doveri del lavoratore
Il lavoratore ha l'obbligo di:
a) 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;
b) osservare l'orario di lavoro;
c) comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
d) avere la massima cura di tutti i macchinari ed attrezzature, 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 secondo le modalità previste dall'art. 52 (consegna e conservazione degli utensili personali);
e) uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;
f) 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.

Art. 47 Provvedimenti disciplinari
Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a secondo della gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:
a) rimprovero orale;

b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione base;
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni.
Incorre nel licenziamento con preavviso e con indennità di fine rapporto il lavoratore nei casi di ripetute gravi inosservanze delle disposizioni antinfortunistiche di cui all'art. 46, ovvero nel caso che sia incorso per almeno 3 volte nel corso di due anni per la stessa mancanza o per mancanze analoghe in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 10 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbia subito almeno 4 sospensioni per 18 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 46.
Il licenziamento senza preavviso e con indennità di fine rapporto viene adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.
L'impresa può portare a conoscenza del personale, con apposito ordine di servizio, le sanzioni disciplinari inflitte. In tal caso sarà indicata la motivazione.
L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.
Il lavoratore potrà farsi assistere, da un Rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b), c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
Fermo restando quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

Art. 48 Sospensione del lavoro
In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 5 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

Art. 49 Preavviso di licenziamento e di dimissioni - Impiegati e lavoratori inquadrati nel 3ºS
Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato ed il lavoratore inquadrato nel 3ºS.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1º comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Anni di servizio	*Mesi*	
	Liv. 1º, 2º, 3º Super	*Liv. 3º, 4º*
Fino a 5	1 e mezzo	1
Oltre 5 fino a 10	2	1 e mezzo
Oltre i 10	2 e mezzo	2

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 50 Preavviso di licenziamento e di dimissioni - Operai
Il licenziamento del lavoratore non in prova e non intimato per giusta causa e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:
- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.
La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.
Il periodo di preavviso, se realmente svolto, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 51 Trattamento di fine rapporto
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge n. 297/1982.
Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati:

1) retribuzione tabellare;
2) aumenti periodici di anzianità;
3) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
4) 13ª mensilità;
5) indennità speciale;
6) indennità che abbiano carattere non occasionale;
7) accordi integrativi.

In osservanza della legge n. 297/1982, art. 5, a far data dal 1º gennaio 1990, il t.f.r. viene computato nella misura prevista all'art. 1 della legge medesima.

Art. 52 Consegna e conservazione degli utensili personali
Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro.
Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.
E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato. Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.
Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.
La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.
Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 53 Alloggio al personale
Al personale cui per esigenze di servizio, la ditta chiede di restare a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Art. 54 Indumenti di lavoro
Le imprese forniranno ogni anno gratuitamente a tutto il personale operaio due tute o due camiciotti o due pantaloni o due indumenti equivalenti.
L'impresa concorderà in sede aziendale con le Rappresentanze sindacali aziendali ove esistenti, l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste.
L'impresa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei 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.
Le imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve durante il servizio vestire la tenuta fornitagli.

Art. 55 Servizio militare
In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del t.f.r. detto periodo sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.
Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.
Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dalla data del congedo, il lavoratore è tenuto a presentarsi al datore di lavoro entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, salvo che trattasi di richiami non superiori a 30 giorni nel qual caso si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.
In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 56 Assenze, permessi

Assenze

Salvo i casi di comprovato impedimento, tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano. Nel caso di turni serali si intende le 24 ore dall'inizio del turno medesimo.
Le assenze debbono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'articolo.

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 tre giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di cinque giorni, di cui tre 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.

Art. 57 Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori non in prova un periodo di congedo matrimoniale di 15 giorni lavorativi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.
Il congedo matrimoniale non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.
La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno venti giorni dal suo inizio.
Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.
Il lavoratore dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 30 giorni di inizio del congedo.

Art. 58 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.

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 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.

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.

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).

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 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.

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 i 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.

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:

1° Gruppo :
durata: 4 anni
addetto al trattamento acque, pulizia e manutenzione di piscine

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.

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.
Le predette riduzioni sono valevoli a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi di cui al punto 7 del presente articolo.

Per essere ammesso 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), dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato debitamente autenticato.

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.
Le predette riduzioni sono valevoli a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi retributivi di cui al punto 7 del presente articolo.

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 - 2° Gruppo

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

Progressione della retribuzione - 3° Gruppo

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

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 potrà 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.

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.

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.

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.

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 (es. ricorso ad 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.

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 per i lavoratori qualificati.

13 - Ferie
Agli apprendisti si applicano le norme previste per i lavoratori qualificati.
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.

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.
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.

15 - Decorrenza
La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti dal 1° ottobre 2014.
Ai contratti di apprendistato stipulati prima di tale data continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Art. 59 Formazione professionale
Al fine di favorire e promuovere in accordo con l'Ente regione, o con l'ente locale a livello territoriale, corsi di formazione professionale alla cui impostazione e gestione partecipino le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., le parti si incontreranno a livello regionale, almeno una volta all'anno, per valutare i settori e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali settori o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.
Sulla base degli esiti degli incontri suddetti, verranno presentati all'Ente regione o all'ente locale a livello territoriale le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità ed i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della regione o dell'ente locale ed un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano ed i giovani che frequentano il corso.

Le Organizzazioni artigiane si impegnano ad indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le proprie attrezzature per la suddetta formazione pratica.
Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato la formazione pratica.
L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di sei mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della L. 14 novembre 1967, n. 1146.
Laddove, a livello regionale, sia stata data attuazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 2 febbraio 1993 in materia di formazione professionale, la realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo dovrà essere opportunamente armonizzata.

Art. 60 Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda
In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, 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 1º 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 della azienda, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al t.f.r. come per il caso di licenziamento.

Art. 61 Indennità in caso di morte
Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli artt. 49, 50 e 51 devono corrispondersi agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.
Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 62 del presente contratto.
La ripartizione della indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima.
E' 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 a 5 anni, l'opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuta a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o dei figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Art. 62 Indennità varie
Indennità lavoro disagiato
Per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala area o cosiddetta romana, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura che verrà concordata tra le parti a livello regionale.

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 lire 9.000 giornaliere, sarà corrisposta un'indennità nella misura del 5 per cento sulla retribuzione base.

Indennità rimozione scorie e polverino altoforno
Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli alti forni, l'impresa corrisponderà una indennità di lire 125 per ogni ora di lavoro.
L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali
Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà una indennità di lire 92 per ogni ora di lavoro.
L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

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, eccetera.

Indennità pulizia ambienti radioattivi

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (alfa - beta - gamma - raggi X) sarà corrisposta una indennità di lire 315 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (reattori nucleari in funzione - trattamento radio - elementi, radioisotopi).
L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

Indennità per lavori nel sottosuolo

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta una indennità di lire 75 per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità.
L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

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, ecc.) verrà corrisposta al personale un'indennità oraria di lire 60 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 territoriale 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.

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

Roma, 18 settembre 2014

Le organizzazioni datoriali 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 18 settembre 2014 il 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 per il settore delle pulizie dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi dall'Artigianato sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale;

si impegnano

a chiedere congiuntamente al Ministero del Lavoro la definizione delle tabelle del costo medio orario derivanti dall'applicazione del CCNL Servizi di Pulizie-Artigianato 18 settembre 2014.

Le parti si incontreranno entro 90 giorni per adeguare la normativa contrattuale alle nuove disposizioni di legge intervenute.