CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI
SERVIZI DI PULIZIA
E SERVIZI INTEGRATI / MULTISERVIZI

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO – DIVISIONE VIII

Il giorno 25 maggio 2001, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Ministro Sen. Cesare Salvi, del Direttore Generale della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro, dott.ssa Maria Teresa Ferraro, dei Dirigenti dott.ssa Ermina Viggiani, dott. Giuseppe Mastropietro e del dott. Giuseppe Mangano

tra

FISE, rappresentata dal Presidente rag. Giovanni Gorla, nonché dal Presidente FISE – ANIP dott. Loris Olivato e dal Direttore dott. Francesco Tiriolo e dal Responsabile di settore avv. Sandro di Macco, dal dott. Donatello Miccoli, dal dott. Adelfio Airaghi e dal rag. Roberto Brembilla, con l'assistenza di CONFINDUSTRIA nella persona del dott. Giovanni Ricci Curbastro e con la partecipazione di Assolombarda, Unione Industriale di Torino, Unione Industriale di Napoli nelle persone dell'avv. Luca Pedrotti Dell'Acqua, del dott. Gianluigi Gado, del dott. Gianfranco Ruggieri, del dott. Antonello Cammarota e dott. Giancarlo Giandonato e con la partecipazione dell'ANID (Associazione Nazionale delle Imprese di Disinfestazione) nella persona del dott. Sergio Urizio;
CONFAPI UNIONSERVIZI, rappresentata dal Presidente Giovanni Fabris e dal dott. Paolo Ravagli e dal sig. Ennio Alberghi;
LEGA COOPERATIVE E MUTUE A.N.C.S.T., rappresentata dal Presidente dott. Bruno Busacca, dal Responsabile del comparto dott. Gianfranco Piseri, con la partecipazione del sig. Giuseppe Simonazzi, del dott. Andrea Testoni e dal dott. Antonio Camerano;
CONFCOOPERATIVE FEDERLAVORO, rappresentata dal dott. Massimo Stronati Presidente FEDERLAVORO, dal Responsabile del servizio sindacale di CONFCOOPERATIVE dott. Ferruccio Pelos, e dalla dott.ssa Sabina Valentini del Servizio sindacale CONFCOOPERATIVE;
A.G.C.I., rappresentata dal Responsabile relazioni industriali dott. Claudio Panvino

e

FILCAMS CGIL, (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi*)*, rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini, dal Segretario Nazionale responsabile del settore Carmelo Romeo, dai Segretari Nazionali: Antonia Franceschini, Carmelo Caravella, Marinella Meschieri, Bruno Perin, Claudio Treves, dal Presidente del C.D. Bruno Rastelli, e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Luisa Albanella, Livio Anelli, Dalida Angelini, Lucia Anile, Alfonso Argeni, Assunta Aurisicchio, Otello Belli, Alessando Beltrami, Vincenzo Belzaino, Giovanni Benazzo, Paola Berfonzi, Moreno Bertelli, Marco Bertolotti, Ennio Bianchi, Stefano Bianco, Virgilio Biscaro, Luigi Bittarelli, Dino Bonazza, Adriano Bonetti, Giuliano Calvani, Walter Calzavarra, Ramona Campari, Francesco Capasso, Daniela Cappelli, Roberto Cappellieri, Vito Carchia, Maura Carli, Maddalena Carnevale, Giovanni Carpino, Fabio Castagnini, Monica Cavallini, Orfeo Cecchini, Elena Ceschin, Eda Ciccarelli, Canio Cioffi, Sergio Codonesu, Alessandro Collini, Luigi Coppini, Antonio Coppola, Luigi Corazzesi, Giovanni Cotzia, Santo Crescimone, Anna Cuntrò,

Giancarlo D'Andrea, Loredana De Checchi, Carla Della Volpe, Elio Dota, Lucia Dragone, Gabriella Fanesi, Paolo Favetta, Tiziana Ferroci, Giordano Fiorani, Gastone Fiori, Cinzia Folli, Enrico Folloni, Piergiorgio Forti, Sergio Franceschini, Franco Franceschini, Gualtiero Francisconi, Armando Galati, Mario Galati, Fabio Giunti, Lorenza Giuriolo, Marzio Govoni, Vincenza Grasso, Angelo Guerriero, Gabriele Guglielmi, Tiziana Gusmerini, Elena Hoo, Leandro Innocenti, Antonio Lareno, Elena Lattuada, Vincenzo Limonta, Maurizia Losi, Patrizia Maestri, Luca Magnani, Maria Mancini, Gianfranco Mancini, Giuseppe Mancini, Mario Mangili, Corrado Manneschi, Giancarlo Marchi, Gabriele Marchi, Piero Marconi, Cristina Maroni, Elena Martis, Roberto Mati, Manlio Mazziotta, Rosa Giulia Melidoni, Massimo Melotti, Lucia Merlo, Adriana Merola, Cono Minnì, Carmela Minniti, Tiziana Mordeglia, Gaetano Morgese, Mauro Moriconi, Silvana Morini, Giusi Muchon, Luciano Nacinovich, Carmine Nesi, Massimo Nozzi, Antonio Palazzo, Gennaro Pannozzo, Lora Parmiani, Santo Pellegrino, Sergio Pestelli, Luigi Piacenti, Antonello Pirastru, Rocco Pisanello, Santino Pizzamiglio, Lauro Pregnolato, Michele Presta, Fausto Quattrini, Massimo Re, Pierino Ricci, Gianni Roncaccia, Patrizia Rosini, Fiorella Rossi, Marco Roverano, Alessandra Salvato, Domenico Sarti, Anna Schiano, Giuseppe Scognamillo, Egidio Serafini, Giuseppe Sforza, Walter Sgargi, Giuseppe Silvestro, Fabio Sormanni, Antonio Stancampiano, Rosario Stornaiuolo, Francesco Taddei, Paola Tegner, Stefano Tordini, Antonio Terenzi, Anna Tornari, Gianni Trinchero, Rosa Veccia, Gino Vennettillo, Cesare Ventrone, Andrea Vitagliano, Christine Walzl, Renato Zanieri, Roberto Zapparoli, Leonardo Zucchini, dai componenti del Coordinamento Nazionale: Elisa Camellini, Marisa Ioris, Luca Ondifero, Italia Scattolin, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (Cgil) rappresentata dalla Segretaria Confederale Carla Cantone;

FISASCAT CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo), rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali, Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, da: Antonio Michelagnoli, Salvatore Falcone, Mario Marchetti, Marcello Pasquarella, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giovanni Agostini, Annalisa Albertazzi, Antonio Albiniano, Giusy Amadasi, Cecilia Andriolo, Patrizia Antonini, Antonio Bacci, Giuliana Baretti, Matteo Barrella, Dario Battuello, Alberto Bizzochi, Sante Blasi, Luciana Bommassar, Claudio Bosio, Paola Botti, Lidia Brachelente, Rita Brandalise, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Giuseppe Calzaghe, Dario Campeotto, Riccardo Camporese, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Donato Cappiello, Rosalba Carai, Piero Caredda, Sergio Carminati, Silvia Carrara, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizzone, Alfredo Cattaruzza, Alberto Cavalloni, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Patrizio Cusano, Amelio Custodi, Mario Dal Soler, Giovanni D'Angelo, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Marco Dell'Infante, Marco Demurtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Battistino Guido Fabiano, Giovanni Fabrizio, Quinto Fantini, Domenico Ferrigni, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Rocco Golino, Erminio Gomiero, Luca Grazioli, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Aldo Guardone, Pietro Ianni, Alessandro Ingrosso, Angela Kalaydjian, Fabio Laritonda, Angela Lazzaro, Carmela Licenziato, Rosario Lo Proto, Luca Maestripieri, Alfredo Magnifico, Ottilia Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Danilo Manini, Riccardo Mantovani, Aldo Manzini, Fabio Marcatili, Luca Marcazzan, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini,

Viviana Masi, Tiziana Mastrangelo, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Aniello Montuoso, Iris Morassi, Raffaella Moretto, Bice Musocchi, Erika Naretto, Nicola Nesticò, Ivano Orsuni, Rosa Palmieri, Silvano Pandolfo, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Paolo Perazzoli, Ferruccio Petri, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccino, Antonio Pirozzi, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Luigi Polinesi, Rosetta Raso, Roberto Ricciardi, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tina Saglia, Daniele Salvador, Francesco Sanfile, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Mario Testoni, Giuseppe Tirelli, Giuseppe Tognacca, Giuseppe Tognarini, Fernando Toma, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Michael Untergasser, Mauro Urli, Costantino Vaidanis, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Floriana Vissà, Giovanni Zambelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Luigi Bonfanti.

UILTRASPORTI UIL, rappresentata dal Segretario Generale sig. Sandro Degni, dai Segretarii Nazionali, sigg. Paolo Carcassi, e Ubaldo Conti, dai rappresentanti del Dipartimento Nazionle sigg. Enrico Cimino e Giuseppe Messina, dai segretari regionali Andrea Roncallo, Orazio Colapietra, Giuseppe Filippone, Daniele Zennaro, Eugenio Garagnani, Ginafranco Ricci, Antonio Meffe, Claudio Pisoni, Antonio Rescigno, Vincenzo Boffoli, Paolo Di Credico, Gianno Acquaviva, Maurizio Ena, Stefano Cecchetti, Giordano Melozzi, Davide Mazzacurati, e dalla Delegazione composta dai sigg. Stefano La Dogana, Sergio Tarabù, Alberto Valentini, Giacomo Ricciardi, Antonio Mangone, Sergio Sorarù, Martino Barbone, Vincenzo Andriani, Piero Pierazzi, Piera Patri, Cinzia Novara, Alberto Arrighi

è stato sottoscritto il presente accordo per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.
In occasione della sottoscrizione del presente contratto, il Ministro del Lavoro ha ribadito quanto già espresso con nota n. 5/25316/70 APT del 14.07.92 in merito alla non applicabilità dell'art. 24 della legge 223/91 alle risoluzioni dei rapporti di lavoro in caso di cambio di appalto, configurandosi le stesse come licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo.
A tal fine è stata predisposta apposita circolare esplicativa di prossima emanazione.
Il Ministero del Lavoro attiverà, inoltre, un tavolo tecnico presso la Direzione Generale per l'Impiego, al fine di esaminare e risolvere le problematiche connesse con l'assunzione dei disabili in caso di cambio di appalto.

Articolo 1 - SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Premesso che il mercato dei servizi di pulizia in ambito pubblico e privato si va evolvendo nell'ottica di attività caratterizzate dalla co-presenza di professionalità eterogenee e diversificate rispetto all'ambito di applicazione del c.c.n.l. 24/10/97, le parti concordano di ridefinire la sfera di applicazione nei termini previsti dal presente articolo, nonché di sviluppare l'ambito di applicazione della precedente normativa nei modi e nei termini di seguito specificati al fine di meglio rispondere alle mutate esigenze della committenza.
Pertanto il seguente contratto ricomprende, oltre le attività attinenti i servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione regolate dalla legge n. 82/94, dai successivi regolamenti di attuazione, dal d.lgs. 157/95, dal Dpcm 117/99, anche le attività di servizi ausiliari e le attività di carattere manutentivo svolte

non in via esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata, così come richiamate nei commi successivi.
Restano conseguentemente escluse dalla sfera di applicazione del presente contratto le distinte attività, aventi carattere autonomo, anche per specifici contratti di committenza, ai cui rapporti di lavoro si applicano i c.c.n.l. corrispondenti.
Nella sfera di applicazione del presente contratto in particolare sono ricomprese, ad esempio, le seguenti attività:
- servizi di pulizia (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, etc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, etc.);
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, etc.);
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali, reception, accoglienza, accompagnamento, etc.;
- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione);
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.);
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, etc.).
- servizi di pulizia, di manutenzione e servizi analoghi in domicili privati (ad es. abitazioni private, etc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico – autobus, aeromobili, natanti, etc.).
Il trattamento economico e normativo di cui al presente c.c.n.l. si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse.
Per quanto riguarda i soci – lavoratori di cooperative si applica la legge 3 aprile 2001, n. 142.

Articolo 2 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali assumono anche al fine di contribuire alla soluzione dei complessi problemi del settore, si conviene sull'opportunità di istituire articolati livelli di incontro fra le parti stipulanti il presente contratto, per l'esame di specifiche tematiche di interesse settoriale.

A) *Informazioni a livello nazionale*

Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni delle imprese e delle organizzazioni sindacali, le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale al fine di:

- esaminare le scelte tecnologiche ed i relativi riflessi sull'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;

- esaminare la possibilità di far realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro,

all'organismo paritetico di settore;

- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;

- esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali e europee, nonché la definizione di codici comportamentali da adottarsi tra Amministrazione Pubblica e società erogatrici dei servizi in appalto;

- rendere maggiormente funzionale ed operativo l'osservatorio per il governo del mercato del lavoro e per l'occupazione costituito presso il Ministero del Lavoro;

- esaminare, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo, comprese le evoluzioni in materia di società miste, e dei profondi mutamenti del mercato del lavoro, l'andamento quantitativo e qualitativo dei rapporti di lavoro in essere.

B) *Informazioni a livello territoriale*

Su richiesta di una delle parti saranno concordati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale dall'organismo paritetico di settore;

- assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli Accordi interconfederali vigenti e in base alle decisioni assunte dall'organismo paritetico di settore.

C) *Informazioni a livello aziendale per imprese di dimensioni nazionali*

Le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale, nell’ambito del sistema di informazioni esistente, per le imprese di dimensioni nazionali con almeno 400 dipendenti.

L’impresa fornirà informazioni alle RSU ovvero, ove non ancora costituite, alle RSA:

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;

- sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;

- sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla L. 125/91;

- sui contratti di appalto in scadenza;

- sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

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

- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;

- l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;

- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;

- l'andamento del lavoro straordinario;

- la programmazione del periodo di riposo annuale di ferie;

- l'attuazione dei modelli e dell'articolazione di orario definiti dal vigente c.c.n.l.

D) *Informazioni a livello aziendale*

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

Le imprese informeranno le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, le R.S.A. semestralmente:

1) sulla consistenza numerica del personale;
2) sui programmi di formazione ed aggiornamento professionale del personale;
3) sull'andamento del lavoro straordinario.

Le imprese informeranno altresì le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, le R.S.A. sulle materie in relazioni alle quali disposizioni di legge o contrattuali prevedano informazioni a livello aziendale.

Per quanto concerne le ulteriori competenze del livello aziendale, si fa rinvio a quanto previsto dall' art. 59.

Articolo 3 - 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 primo comma, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.
In caso di fallimento dell'azienda, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al TFR come per il caso di licenziamento.

Articolo 4 - CESSAZIONE DI APPALTO

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.
Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.).
In ogni caso di cessazione di appalto, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'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 risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, 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, 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, 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.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci – lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.
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.
Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente c.c.n.l.
Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.
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'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.
I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/70 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.
Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.
In caso di contratto di formazione e lavoro l'azienda subentrante ne darà tempestiva comunicazione alla Commissione Regionale per l'Impiego anche tramite l'Associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato.

L'azienda uscente deve consegnare all'impresa subentrante l'elenco del personale così composto:
- nominativo;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- orario settimanale;
- livello di inquadramento;
- codice fiscale.

Deve inoltre fornire la seguente documentazione:
- applicazione D.lgs. n. 626/94;
- formazione;
- documentazione sanitaria;
- lista eventi morbosi sino a tre anni prima del cambio di appalto;
- lista personale assunto ex legge n. 482/68 e n. 68/99.

Le Parti si impegnano a ricostituire il tavolo al momento dell'emanazione della riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di armonizzare la vigente normativa contrattuale alle nuove disposizioni che saranno emanate dal Legislatore.

La normativa di cui al presente articolo dovrà essere armonizzata con quanto previsto nel decreto legislativo n. 18/2001.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui il 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. 604/66 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.
Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente CCNL, la nota del Ministero del Lavoro prot. N. 5/25 316/70 APT del 14.3.92. ***e confermata con circolare del 28.5.2001 N. 5/26514/7APT/2001.***

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti assumono inoltre l'impegno di realizzare senza ritardo iniziative congiunte ai fini di:
1. un immediato intervento da parte del Ministero del Lavoro per la conferma dell'inapplicabilità della legge n. 223/91 nei casi di passaggio dei lavoratori nei cambi di appalto;
2. un'equa soluzione applicativa della legge n. 68/1999, affinché non venga considerata, ai fini della predetta normativa, come occupazione aggiuntiva quella derivante dal subentro negli appalti; in tal senso sottoscrivono le bozze delle proposte di circolari allegate da sottoporre in tempi ristretti al Ministero del Lavoro;
3. una sollecita emanazione delle tabelle di cui alla legge n. 327/2000.

Articolo 5 - ASSUNZIONE

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

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

L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) ed l) può essere effettuata mediante rinvio alle norme del c.c.n.l.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25 comma 2, della Legge 23 Luglio 1991, n. 223, le parti convengono che non rientrano nella quota di riserva stabilita dal comma 1 dell'articolo precitato le assunzioni:
- di lavoratori con qualifica di quadro;
- di lavoratori con funzioni direttive;
- di impiegati di concetto;
- di lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 7°, 6°, 5° e 4°.

Articolo 6 - CONSEGNA E RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:
1) un documento d'identità;
2) il libretto di lavoro;
3) il certificato generale del casellario di data non anteriore a tre mesi.
4) il numero di codice fiscale e quant'altro eventualmente richiesto da particolari disposizioni di legge;
5) lo stato di famiglia;
6) due foto formato tessera.

Cessato il rapporto di lavoro l'impresa, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedito per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Articolo 7 - TUTELA DEL LAVORO, DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per la tutela del lavoro, delle donne e dei fanciulli si applicano le vigenti norme di legge.

Articolo 8 - PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:
- ***mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;***
- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 7° livello;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 6° livello;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 5°, 4°, 3° e 2° livello;
- 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. 5.
Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.
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 7° livello e durante il primo mese per i lavoratori di 6° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
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.

Articolo 9 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano ferme le condizioni individuali complessive di miglior favore nell'ambito di ogni istituto.
Rimangono ferme, inoltre, tutte le altre condizioni di miglior favore.

Articolo 10 - INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei livelli di seguito elencati, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.
Il lavoratore che svolge promiscuamente mansioni rientranti in livelli diversi è inquadrato al livello superiore qualora le mansioni relative al livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni.
L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.
I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.
Qualora, per esercitare l'attività siano richieste specifiche autorizzazioni, è sottinteso che l'esercizio di tali attività e l'inquadramento nel livello avverrà a condizione che il lavoratore sia in possesso dei requisiti previsti.
I lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l., inquadrati nei livelli di cui al c.c.n.l. 24/10/97 sono automaticamente inquadrati nei corrispondenti livelli del nuovo inquadramento secondo la tabella allegata a pag. 22.

<u>QUADRI</u>
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 1/7/1989.
3. L'azienda, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 C.C. e dall'art. 5 della legge 190/85 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'azienda 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 d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
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 £. 50.000 ***(25,82 euro)*** 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".

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni direttive che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al VII° livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi.

VII° LIVELLO

Cat. Impiegati con funzioni direttive

Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa (nell'ambito del processo di competenza) nonché la responsabilizzazione sui risultati attesi/obiettivi da conseguire.

VI° LIVELLO

Cat. Impiegati di concetto con adeguata conoscenza/esperienza/ poteri di iniziativa

Declaratoria
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Esempi:

1.1 Impiegati di concetto tecnico/amministrativo
1.2 Specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente
1.3 Analista programmatore, tecnico programmatore
1.4 Approvvigionatore
1.5 Assistente di Direzione
1.6 Contabile
1.7 Coordinatore di servizi
1.8 Ispettore

V° LIVELLO

Cat. Impiegati Operai
Qualif. di concetto provetti

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.
Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Profili:

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

Esempi:

1.1 Tecnico responsabile di conduzione di impianti
1.2 Responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica

Profili:

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

2.1. Contabile e contabile cliente, preventivista
2.2. Supervisore
2.3. Programmatore
2.4. Manutentore polivalente
2.5. Addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche consentite dalle disposizioni di legge in materia.

IV° LIVELLO

Cat. Impiegati Operai
Qualif. d'ordine specializzati

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico - operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

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

Esempi:

1.1. Laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo.
1.2. Capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa.
1.3. Addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico ecc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute.
1.4. Addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne
1.5. Addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza.

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

Esempi:

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

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

Esempi:

3.1 Autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore
3.2 Conducente di semoventi, pale caricatrici, autogru, trattorista con patente C.
3.3 Magazziniere

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

Esempi:

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

Profili:
5. *Impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni (esecutive) che richiedono una specifica preparazione professionale*

Esempi:

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

III° LIVELLO

Cat. Impiegati Operai
Qualif. esecutivi qualificati
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati, adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

Profili:

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

Esempi:

1.1 Addetti ad operazioni di risanamento ambientale
1.2 Addetti al trattamento/pulitura delle facciate
1.3 Conducente autospazzatrici con patente B
1.4 Pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative)
1.5 Addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione
1.6 Addetti alla potature di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione
1.7 Operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura
1.8 Operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione

Profili:

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

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

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

3.1 Conducenti di autoveicoli e motocarri inferiori ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente C e D)
3.2 Conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri - ponte
3.3 Aiuto magazziniere

Profili:

4. Addetti ai servizi alla ristorazione

Profili:

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

Esempi:

5.1 Operaio qualificato manutentore meccanico – idraulico – elettrico – edile
5.2 Operaio qualificato installatore di impianti, saldatore

Profili:

6. Lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa

richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro
Esempi:

6.1 Operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura
6.2 Centralinista
6.3 Addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture
6.4 Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria
6.5 Altri compiti di ufficio

II° LIVELLO

Cat. Impiegati Operai
Qualif. esecutivi comuni

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione.
Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.
Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

Profili:

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

1.1 Pulitori addetti al lavaggio con sistemi automatici o normali, addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri
1.2 Addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili
1.3 Operai comuni addetti alla manutenzione e pulizia aree verdi
1.4 Conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente
1.5 Addetti alla rotazione trasporto sacchi
1.6 Addetti alla selezione e/o separazione dei residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate
1.7 Operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, etc.
1.8 Operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura

Profili:

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

Esempi:

2.1. Operai comuni addetti al controllo impianti automatici
2.2. Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata
2.3. Operai comuni addetti alla reception, servizi copia

Profili:

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

Esempi:

3.1 Addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto

3.2 Operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio

Profili:

4. Addetti ai servizi alla ristorazione

4.1 Operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione

Profili:

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

Esempi:

5.1 Operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile

5.2 Operaio comune manutentore e montatore

Profili:

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

Esempi:

6.1 dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura

6.2 compiti semplici di ufficio

6.3 centralino

<u>I° LIVELLO</u>

Cat. Operai
Qualif. manovali

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni. Appartengono altresì a questo livello i lavoratori del II° livello di prima assunzione nel settore per i primi nove mesi di svolgimento di effettivo servizio.

Esempi:
Guardiano notturno
Manovale non addetto a comuni servizi di pulizia

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

Tenuto conto che il nuovo impianto classificatorio prevede l'inquadramento degli operai qualificati al III° livello, le parti concordano che, in deroga alle nuove declaratorie previste per i singoli livelli contrattuali di inquadramento, venga riconosciuto a tutti gli operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura in forza alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l., l'inquadramento nel IV° livello nuovo con parametro 125 e con la qualifica professionale corrispondente alle mansioni da essi effettivamente esercitate.
Pertanto, i nuovi minimi tabellari per tali lavoratori sono i seguenti:
· £. 915.711 dal 1/6/2001 ***(472,93 euro)***
· £. 954.701 dal 1/6/2002 ***(493,06 euro)***

ALLEGARE TABELLA

Art. 11 - ASSUNZIONE A TERMINE

Oltre ai casi previsti dalle leggi e dagli accordi interconfederali vigenti in materia, l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dall'art. 23 legge n. 56/87 nelle seguenti ipotesi:

- espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono maestranze diverse, per specializzazione, a quelle normalmente impiegate;
- esecuzione di un'opera o di un servizio non predeterminato nel tempo, avente carattere straordinario od occasionale;
- sostituzione di lavoratori in aspettativa o congedo con diritto alla conservazione del posto;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate ai sensi del decreto legislativo 626/94;
- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- imprevista intensificazione di attività anche derivante dall'acquisizione di nuovi lavori o anche indotta dall'attività di altri settori che non sia possibile evadere con le

normali risorse;
- esecuzione di maggiori servizi in particolari periodi annuali.

Inoltre, ai sensi della legge n. 230/1962, l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, secondo comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.
L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare.

Articolo 12 - APPRENDISTATO

Sfera di applicazione
L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale, previo adeguato tirocinio.
L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal II° al VII°.

Assunzione
Il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

Limiti di età
Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dalle normative in materia, possono essere assunti i giovani di età non inferiore a quindici anni compiuti, qualora abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria, e non superiore a ventiquattro, ovvero ventisei nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

Periodo di prova
La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva.

Durata
Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:
II livello 18 mesi
III livello 18 mesi
IV livello 24 mesi
V livello 36 mesi
VI livello 36 mesi
VII livello 36 mesi
In caso di assenza superiore alle 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.
Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.
Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.
Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

Formazione
L'impegno formativo dell'apprendista, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, deve essere supportato da iniziative di formazione esterna ed è graduato in relazione al possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere con le seguenti modalità:

Titolo di studio *Ore di formazione*

Scuola dell'obbligo 120 ore medie annue retribuite

Titolo di istruzione post-obbligo 100 ore medie annue retribuite
o attestato di qualifica non
idonei rispetto al profilo
professionale da conseguire

Titolo di istruzione post-obbligo 60 ore medie annue retribuite
o attestato di qualifica
professionale idonei rispetto al
profilo professionale da conseguire

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico - pratica.

Trattamento economico
La retribuzione degli apprendisti è esclusivamente composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza per gli apprendisti ed EDR ex Accordo Interconfederale 31.7.1992, del livello corrispondente alla qualifica professionale da acquisire.
Per la prima metà del periodo di apprendistato la retribuzione sarà composta dal 70% della retribuzione tabellare + il 100% dell'indennità di contingenza per gli apprendisti ed EDR, e per la seconda metà del periodo di apprendistato dall'85% della retribuzione tabellare + il 100% dell'indennità di contingenza per gli apprendisti ed EDR (vedi tabelle allegate al presente c.c.n.l.).

Trattamento normativo.
Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente c.c.n.l. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.
E' ammesso, ai sensi delle circolari del Ministero del Lavoro n. 102/86 e n. 46/2001, il

rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti.

Ferie
La durata delle ferie non potrà essere inferiore a giorni 30 per gli apprendisti di età non superiore a sedici anni.

Conferma
Le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 60% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.
La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Malattia
Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione di anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 51, avrà diritto ad un'indennità pari al 60% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
Le disposizioni di cui ai due precedenti commi si applicano a partire dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti convengono di costituire un gruppo di lavoro paritetico con il compito di individuare congiuntamente, anche di concerto con gli organismi competenti, i contenuti della formazione esterna da impartire agli apprendisti.

Articolo 13 - CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Le parti manifestano la volontà di promuovere un adeguato utilizzo del contratto di formazione e lavoro, quale strumento che può contribuire all'incremento dell'occupazione giovanile favorendo la preparazione dei giovani alla vita professionale.
Il rapporto di lavoro instaurato con il contratto di formazione e lavoro è regolato dalle leggi e dagli Accordi Interconfederali vigenti in materia.

Durata del contratto ed attività formativa.

Ai fini delle vigenti disposizioni di legge si precisa che:
a) le professionalità inquadrate nei livelli VI° e VII° sono considerate "elevate";
b) le professionalità inquadrate nei livelli dal III° al V° sono considerate "intermedie".

Sono considerati conformi alla presente regolamentazione:
- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità elevate come definite al punto a) che precede, prevedano 140 ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa per 24 mesi di durata;

- i progetti che, per i contratti di formazione e lavoro finalizzati all'acquisizione di professionalità intermedie come definite al punto b) che precede, prevedano un numero di ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa compreso tra 100 ore per 18 mesi di durata e 120 ore per 24 mesi di durata.

Le parti convengono che non sono retribuite le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 100, alle 120 o alle 140 indicate nel precedente capoverso per le professionalità e per le durate ivi previste.
Si considerano altresì conformi alla vigente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'articolo 16, comma 2, lett. b) della legge 19 luglio 1994, n. 451, che prevedano una durata di 12 mesi e 20 ore di formazione teorica, relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, alla organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e anti infortunistica.
Le parti convengono che le ore di formazione eventualmente aggiuntive rispetto alle 20 non siano retribuite.

I contratti di cui al comma precedente possono essere stipulati, ai sensi dell'articolo 8, comma 5, della legge n. 407/1990, per tutte le professionalità, ad eccezione di quelle destinate a permanere al I° livello.

Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

Rapporto di lavoro

Le disposizioni del presente c.c.n.l. si applicano ai contratti di formazione e lavoro, salvo quanto esplicitamente previsto nella presente regolamentazione.
La durata del periodo di prova sarà pari a:
- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a 12 mesi;
- 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti sino a 24 mesi.

Il contrattista in formazione e lavoro è inquadrato nel livello professionale inferiore rispetto a quello previsto dalla classificazione per la relativa qualifica di destinazione.
Il comma precedente si applica in deroga a quanto stabilito dall'art. 10 per gli impiegati assunti al III° livello con contratto di formazione e lavoro di durata superiore a 18 mesi, i quali saranno inquadrati al livello inferiore per l'intera durata del contratto.
In caso di trasformazione del contratto di formazione e lavoro in assunzione a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova, salvo richiesta di proroga da parte dell'interessato.
Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio.
Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore che sia stato per l'intera durata del contratto presso la medesima azienda, sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, la seguente somma:

- dalle aziende fino a 20 dipendenti: una mensilità retributiva composta da minimo tabellare e contingenza riferiti al livello di inquadramento di cui al terzo comma del presente paragrafo "Rapporto di lavoro", per contratti di durata di ventiquattro mesi; nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto.

- dalle aziende con oltre 20 dipendenti: due mensilità retributive composte da minimo tabellare e contingenza riferiti al livello di inquadramento di cui al terzo comma del presente paragrafo "Rapporto di lavoro", per contratti di durata di 24 mesi; nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di un dodicesimo di mese per ogni mese di durata del contratto.

Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.
Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi: a) unica malattia di durata non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa; b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 giorni con ricaduta entro il periodo massimo di 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.
I periodi di conservazione del posto previsti nei due commi che precedono si intendono riferiti a contratti di formazione e lavoro di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore rispettivamente a 24 mesi.
L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal presente c.c.n.l.

Limitazione dell'utilizzo dei CFL

Le imprese che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori, per i quali il contratto di formazione e lavoro sia venuto a scadere o sia stato risolto prima della scadenza nel corso del precedente anno solare, non possono esercitare la facoltà di assumere con il medesimo tipo di contratto un numero di unità superiori a quelle che, durante il periodo predetto, siano state mantenute in servizio.
A tal fine non si computano i contratti risolti nel corso del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore per fatto da lui dipendente od a lui imputabile, nonché i contratti per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Non si computano inoltre i contratti di formazione e lavoro non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali, nel precedente anno solare, il rapporto di formazione e lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
La limitazione di cui al primo comma del presente paragrafo "Limitazione dell'utilizzo dei CFL" non trova applicazione nei confronti delle imprese per le quali, nel corso del

precedente anno solare, non siano venuti a scadere o non siano stati risolti prima della scadenza contratti di formazione e lavoro.

Retribuzione
La retribuzione per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro è costituita dalla retribuzione base (retribuzione tabellare ed indennità di contingenza) del livello di inquadramento ad essi riconosciuto ai sensi del terzo comma del paragrafo "Rapporto di lavoro", ed EDR ex Protocollo luglio 1992.

Articolo 14 - CONTRATTI DI INSERIMENTO

Con riferimento all'Accordo Interconfederale 18/12/88, le parti, nell'obiettivo di favorire l'impiego o il reimpiego dei lavoratori appartenenti alle categorie di seguito indicate, confermano le ipotesi per le quali è consentita l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di inserimento di durata non inferiore a 4 mesi e non superiore a 12 mesi per:
- lavoratori oltre i 29 anni iscritti nelle liste di collocamento;
- lavoratori sotto i 29 anni iscritti nelle liste di collocamento da assumere per l'esecuzione di mansioni escluse dall'applicabilità dei contratti di formazione e lavoro;
- lavoratori sotto i 29 anni per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, da assumere per l'esecuzione di mansioni in relazione alle quali, a norma del presente contratto, è ammessa la stipulazione di contratti di formazione e lavoro.

Articolo 15 - CONTRATTI DI APPRENDISTATO, DI FORMAZIONE E LAVORO, DI INSERIMENTO E A TEMPO DETERMINATO - PERCENTUALI DI UTILIZZO.

Le parti convengono che i contratti di apprendistato, di formazione e lavoro, di inserimento e a tempo determinato limitatamente alle ipotesi previste ex art. 23 legge n. 56/87, possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del 35% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale.
Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.
Fino a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti.
Fino a dieci dipendenti, la proporzione è di uno a uno.
Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

Articolo 16 – LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, con cui due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.
Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro

giornaliero, settimanale, mensile o annuale ai sensi degli articoli 32, 33 e 34 del c.c.n.l. e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.
Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.
I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.
I lavoratori hanno altresì l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione.
Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.
Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo del contratto in questione si fa riferimento alla circolare del Ministero del Lavoro n. 43/1998. Tenuto conto della tipicità di tale rapporto di lavoro, le parti definiranno una puntuale disciplina di specifici istituti normativi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare congiuntamente gli aspetti e le problematiche specifiche nell'ambito di un gruppo di lavoro paritetico appositamente costituito entro un anno dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l.

Articolo 17 - LAVORO TEMPORANEO

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge n. 196/97 può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalle lettere b) e c) dell'art. 1, comma 2, della legge stessa, e cioè:
· "nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali";
· "nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, fatte salve le ipotesi di cui al comma quarto dell' art. 1 della legge n. 196/97,

anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lettera a), art. 1 comma 2 della legge n. 196/97 citata:

1. esigenze di lavoro temporaneo per l'organizzazione di fiere, mostre, mercati, nonché per le attività connesse;
2. punte di più intensa attività temporanea dovuta ad incremento di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali;
3. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti;
4. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
5. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;

6. sostituzione di una posizione vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a sei mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione.

Le parti convengono che l'assunzione con contratto di lavoro temporaneo è consentita per i lavoratori inquadrati dal III° livello al VII° livello.
I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie contrattuali di cui sopra non potranno superare in media trimestrale il 12% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'appalto.
Ai fini del calcolo della percentuale di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.
L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra, è arrotondata all'unità intera superiore.
Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.
L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU/RSA ovvero, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL il numero dei lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo ed i motivi del ricorso allo stesso.
Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura di lavoro temporaneo.
Ai sensi della circolare INPS n. 157 del 27 luglio 1999 è consentita l'utilizzazione di lavoratori interinali a tempo parziale.

Articolo 18 – CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

Le parti si incontreranno al fine di esaminare le questioni attinenti ai contratti di collaborazione coordinata non occasionale, anche al fine di verificare la possibilità di disciplinare la materia con un apposito accordo, in attesa della definitiva approvazione della legge attualmente in discussione presso i competenti organi legislativi.

Articolo 19 - 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 due mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.

PRECISAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che per i casi di passaggio a livello superiore verificatisi prima del 31.5.82 trova applicazione la normativa dei precedenti contratti in materia di determinazione dell'indennità di anzianità.

Articolo 20 - RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta a ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari e/o accredito in conto corrente bancario.

Nel caso l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al ***primo comma***; 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.
Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.
Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

Articolo 21 - DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione mensile e il trattamento relativo agli istituti contrattuali aventi carattere economico, sono il corrispettivo di una prestazione articolata su 40 ore settimanali.
Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 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 6 giorni settimanali.

Articolo 22 - SCATTI BIENNALI PER GLI IMPIEGATI E INCREMENTO AUTOMATICO BIENNALE PER GLI OPERAI

IMPIEGATI

Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno

diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio, a una maggiorazione del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione dello scatto e sull'indennità di contingenza all'1.8.83 ***(pari a lire 541.389 ovvero 279,60 euro - vedi tabella allegata al presente c.c.n.l.)***.
L'impiegato ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali d'anzianità, fino al raggiungimento del 50% della retribuzione tabellare dell'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza all'1.8.83.
Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.
Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità di servizio.
Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza.
La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.
Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

NORMA TRANSITORIA

L'importo maturato da ciascun lavoratore in servizio al 30.9.83 a titolo di scatti biennali di anzianità va tradotto in un numero di aumenti di scatti biennali (e/o frazioni) dividendo l'importo stesso per la nuova misura determinata come al comma 1 (6,25% della retribuzione tabellare al 2.10.83 e indennità di contingenza all'1.8.83) in corrispondenza del livello di appartenenza.
Il lavoratore ha diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità fino a raggiungere il numero massimo di scatti previsto al comma 2.

OPERAI

L'incremento automatico biennale maturato al 1.1.82 continuerà ad essere erogato nelle misure fisse riportate nella tabella:
dalla data dell'1.1.84 le retribuzioni tabellari a tale data subiranno un ulteriore incremento automatico biennale nella misura del 3,50%;
dalla data dell'1.1.86 le retribuzioni tabellari a tale data subiranno un ulteriore incremento automatico biennale nella misura del 3,50%;
dalla data dell'1.1.88 le retribuzioni tabellari a tale data subiranno un ulteriore incremento automatico biennale nella misura del 3,50%;
dalla data dell'1.1.90 le retribuzioni tabellari a tale data subiranno un ulteriore incremento automatico biennale nella misura del 3,50%.
I valori corrispondenti agli incrementi automatici biennali saranno tenuti distinti dalla retribuzione tabellare e saranno computati ai fini dello straordinario, ferie, festività, tredicesima, quattordicesima, indennità sostitutiva di preavviso, indennità di fine rapporto, malattia ed infortunio.
A partire dal ***1° giugno 2001***, gli incrementi automatici biennali non saranno corrisposti ai neo assunti nel settore per i primi tre anni di anzianità nel settore.
A partire dal 4° anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, essi saranno corrisposti secondo gli importi previsti ***dalla tabella allegata al presente c.c.n.l..***
Dietro richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio del dipendente medesimo presso l'impresa.

Articolo 23 - TREDICESIMA MENSILITA'

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

Articolo 24 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della 14ª quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento.
La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione fino a 15 giorni.

Articolo 25 - INDENNITA' VARIE

INDENNITA' MEZZI DI LOCOMOZIONE
La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo per servizio, un'indennità mensile da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.
INDENNITA' LAVORO DISAGIATO
Per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 15% della retribuzione tabellare.
INDENNITA' D'ALTA MONTAGNA
Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'impresa corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.
INDENNITA' DI LONTANANZA DA CENTRI ABITATI
Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 km, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'impresa che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi tra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.
INDENNITA' 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 £. 9.000 giornaliere ***(4,65 euro)***, sarà corrisposta un'indennità nella misura del 5% sulla retribuzione base.

INDENNITA' RIMOZIONE SCORIE E POLVERINO ALTOFORNI

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli alti forni, l'impresa corrisponderà un'indennità di £. 95 ***(0,0490 euro)*** per ogni ora di lavoro.

INDENNITA' PULIZIA REPARTI LAVORAZIONI INDUSTRIALI

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà un'indennità di £. 70 ***(0,0361 euro)*** per ogni ora di lavoro.
Queste due ultime indennità sono da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di ferie nonché della 13° mensilità e della 14° mensilità.

PRECISAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che con la locuzione "pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazione" 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.

RIMBORSO SPESE DI LOCOMOZIONE

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

INDENNITÀ' PULIZIA AMBIENTI RADIOATTIVI

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (Alfa - Beta - Gamma - Raggi X) sarà corrisposta un'indennità di £. 240 ***(0,123 euro)*** per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (Reattori nucleari in funzione - trattamento radio - elementi, radioisotopi).
Detta indennità è da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo del trattamento di festività, ferie, anzianità, 13° mensilità e 14° mensilità e indennità sostitutiva del preavviso.

INDENNITÀ' PER LAVORI NEL SOTTOSUOLO

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta un'indennità di £. 50 ***(0,0258 euro)*** per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità.

PRECISAZIONE A VERBALE

Attese le particolari caratteristiche tecniche non ricorrenti in attività similari o analoghe, per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, etc.) verrà corrisposta al personale un'indennità oraria di £. 60 ***(0,0309 euro)*** 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.

INDENNITA' AEROPORTUALE

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

erogate a qualsiasi titolo.

Articolo 26 - ALLOGGIO AL PERSONALE

Al personale cui, per esigenze di servizio, la ditta chieda di restare a disposizione nei locali dell'azienda, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Articolo 27 - INDUMENTI DI LAVORO

Le imprese forniranno ogni anno gratuitamente a tutto il personale operaio 2 tute o 2 camiciotti e 2 pantaloni o 2 indumenti equivalenti.
L'impresa concorderà in sede aziendale con la r.s.u., ovvero, ove ancora non costituita, con le r.s.a., 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 e il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.
Si applicano le vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro.

Articolo 28 - TRASFERTE

L'impresa, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro.
In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro e avrà diritto:
a) al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
b) al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a incontrare tali spese;
c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.
Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.

Articolo 29 - RIPROPORZIONAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Nei casi di assenza per malattia e infortunio o di assenze non retribuite, non compete il relativo trattamento economico giornaliero, salvo quanto disposto dall'art. 51.

Articolo 30 - MOBILITA' AZIENDALE

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

Articolo 31 - TRASFERIMENTI

Il lavoratore non può essere trasferito da una sede di lavoro ad un'altra se non per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.
Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di fine rapporto ed al preavviso, salvo che per i lavoratori di 7° e 6° livello se all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.
Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.).
Le modalità ed i termini dovranno essere preventivamente concordati con l'impresa.
È dovuta inoltre la diaria nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.
Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.
Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.
Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Articolo 32 - ORARIO DI LAVORO

Per la durata dell'orario 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. 34.
La prestazione è distribuita in 5 giorni lavorativi consecutivi.
I 2 giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.
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 tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.
Con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.
Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base.
La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di 2 turni.
Fermo restando le situazioni in atto, con decorrenza 2.5.80, è abolita la possibilità di concordare un 3° turno giornaliero ex art. 22, comma 8 del CCNL 13.12.77.
Le ore prestate oltre le 40 ore settimanali saranno compensate con una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione base.
Le percentuali di maggiorazione di cui ai commi 8 e 10 (prestazione nel 6° giorno della settimana e prolungamento orario) non sono cumulabili fra di loro (nel senso che la maggiore esclude la minore) e non sono altresì cumulabili con le maggiorazioni previste nel successivo art. 39 (lavoro straordinario, notturno, festivo).
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 ha diritto almeno a un'ora di ***pausa***, 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 2 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 e il termine della prestazione, è considerato come prestazione lavorativa a tutti gli effetti.
Col 1° gennaio 1986 l'orario di lavoro sarà ridotto di 40 ore annue, di norma attraverso il riconoscimento di corrispondenti giornate di riposo ovvero con modalità da definire in sede aziendale tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive e organizzative.
Le predette riduzioni assorbono eventuali riduzioni concesse a livello aziendale.

Per quanto concerne l'articolazione dell'orario di lavoro su base multiperiodale per i servizi di pulizia negli impianti industriali, si applica il successivo art. 33, fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Articolo 33 - ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE PER I LAVORATORI A TEMPO PIENO

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.
Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della r.s.u., e, ove ancora non costituita, alle r.s.a..
In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare / straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.
Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la, retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.
A partire dall' 1/1/2002 ciascun lavoratore potrà far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45° ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.
Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno cinque giorni, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale, e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte.
Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.
Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.
Resta inteso che, in caso di cambio d'appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruite.

Articolo 34 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'azienda può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:
- *orizzontale*, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- *verticale*, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- *misto*, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.
Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n.56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente punto non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui alla precedente disciplina contrattuale relativa al contratto a tempo determinato.
Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'art. 3, co. 7 ss. del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.
L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa, di cui al comma precedente, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno à tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.
In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate all'art. 3, decimo comma, del decreto legislativo n. 61/2000.
Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.
In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. ***32*** del presente contratto collettivo, con un massimo di 250 ore nell'anno solare.
Le ore di lavoro supplementare di fatto svolte in misura eccedente a quanto sopra previsto comportano una maggiorazione del 50%.
Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie. A partire dalla nona ora nell'arco della medesima giornata lavorativa e/o dalla 251° nell'anno solare, troverà applicazione la maggiorazione di cui all’art. 3, sesto comma, del Decreto Legislativo n. 61/2000.
Ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 61/2000, le parti convengono che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base ***e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione.***
Fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL.
E' altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e

produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato.
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. ***39*** del presente CCNL.
Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alla r.s.u. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle r.s.a. o, in mancanza anche di queste, alle OO. SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.
Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore. Per il part-time verticale e misto tale valore va riproporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali.
Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.
Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in 2 appalti per il raggiungimento del minimo settimanale, non si applica la normativa di cui al comma 18 dell'art. 32, per la parte relativa allo spostamento da un posto all'altro di lavoro. Restano comunque salve le situazioni in atto presso le singole aziende.
Le disposizioni del presente articolo sono state stabilite in attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 Febbraio 2000 n. 61, e successive modificazioni. In caso di modifica del decreto legislativo stesso, per la parte oggetto di tali modifiche, le parti si incontreranno entro 30 giorni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni per gli opportuni adattamenti della norma contrattuale.

Articolo 35 - INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:
1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'impresa, sarà corrisposta la retribuzione globale con la facoltà per l'impresa di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
2) per le ore perdute, per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto per la prima giornata di sospensione il 70% della retribuzione tabellare;
3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.
Nei casi di contrazione totale o parziale dell'attività lavorativa per le cause previste dalla legge n. 164/75 l'impresa potrà richiedere l'intervento della Cassa Integrazione guadagni con le modalità stabilite dalla legge su richiamata.
Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 8 giorni l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di fine rapporto.

Articolo 36 - ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE

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 devono essere giustificate entro i 2 giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento.
Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi degli articoli 47, 48 e 49 del presente c.c.n.l..

PERMESSI
Al lavoratore che ne faccia domanda le imprese possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.
In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita.
Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge, l'impresa concederà un permesso retribuito di 3 giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia.
Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.
Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.
Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53.

CONGEDO MATRIMONIALE
Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi, con trattenuta di quanto eventualmente corrisposto per tale periodo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.
Per i neo assunti a partire dal ***1° giugno 2001,*** il congedo è pari a 15 giorni di calendario.
Tale congedo non si computa nel periodo annuale delle ferie.

Articolo 37 - DIRITTO ALLO STUDIO

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'impresa, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.
Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.
All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'impresa o nell'unità produttiva in quella data, salvo

conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.
I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la r.s.u.
I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore interessato intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tale fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'impresa nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale e determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4, la Direzione e le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero la r.s.u., stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..
Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.
I lavoratori dovranno fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.
Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero la r.s.u..
Le imprese erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Articolo 38 - PERMESSI A LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:
2 giorni per ciascun esame universitario;
5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

Articolo 39 - 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 150 ore annue.
E' considerato lavoro straordinario, e dà luogo a un compenso, quello disposto dall’impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui ***all’art. 32, fermo restando quanto previsto dall'art. 33.***
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 base 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, ***ai fini di quanto sopra previsto,*** quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.
Nei soli casi di prestazione notturna continuativa, la relativa maggiorazione dovrà essere computata nei seguenti istituti contrattuali:
a) ferie;
b) festività;
c) 13a mensilità;
d) 14a mensilità;
e) TFR;
f) indennità sostitutiva di preavviso;
g) malattia e infortunio.
Per il personale impiegatizio, restano ferme le condizioni di miglior favore.

Articolo 40 - LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.
E' considerato "lavoro notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata alla lettera a) del punto 1 dell'art. 2 del D.Lgs. n. 532/1999.
Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:
- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";
- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, da riproporzionare, per il part – time verticale e misto, ai sensi dell’art. 2 del Decreto Legislativo n. 532/99.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del Decreto Legislativo n. 532/99 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente c.c.n.l. quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:
a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
Ai sensi dell'art. 4 D. Lgs. n. 532/99, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.
Ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. n. 532/99, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.
Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 primo comma del D. Lgs. n. 532/99 si conferma quanto previsto in materia dal precedente c.c.n.l.
L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle r.s.a. o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Articolo 41 - RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.
Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.
Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima - sempre che tale spostamento non comporti il superamento del limite di 6 giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore avrà diritto a un'indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa.
Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il 2° giorno di riposo.

Articolo 42 - RICORRENZE FESTIVE

Sono da considerarsi giorni festivi:
a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 41 (riposo settimanale); nel caso di settimana corta è considerato festivo il 2° giorno di riposo;
b) le festività del 25 aprile, 1° maggio ***e 2 Giugno***, stabilite dalle vigenti disposizioni di

legge, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;
c) le seguenti festività:
1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania del Signore (6 gennaio);
3) Pasqua (mobile);
4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
5) Assunzione (15 agosto);
6) Ognissanti (1° novembre);
7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
8) S. Natale (25 dicembre);
9) S. Stefano (26 dicembre);
10) Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera (per il comune di Roma, SS. Pietro e Paolo 29 giugno).
In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lett. b) e c) le Associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lett. b) e c).
Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale (art. 41) spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

FESTIVITA' ABOLITE LEGGE 5.3.77, N. 54.
Per quanto riguarda ***la festività civile (4 Novembre)*** la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario 4 novembre.
Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.
I permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore, e dovranno essere usufruiti entro l'anno in cui si riferiscono; nel caso in cui il lavoratore non usufruisca nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote giornaliere di retribuzione globale mensile per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate.
Nel caso in cui le 4 festività religiose cadano nel periodo di ferie, si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale.
Nel caso di coincidenza delle 4 festività religiose con il riposo settimanale di cui all'art. ***41*** al lavoratore non spetterà alcun permesso compensativo, ma beneficerà del trattamento previsto al comma 3 del presente articolo.
Il trattamento di tutte le festività non lavorate, di cui al presente articolo è compreso nel trattamento retributivo mensile.
Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui al presente articolo, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.
DICHIARAZIONE A VERBALE
Per i lavoratori di aziende operanti nel comune di Roma, qualora oltre la festività dei

SS. Pietro e Paolo venga usufruito un ulteriore giorno di riposo per il S. Patrono, il numero dei permessi di cui ai commi 5, 6, e 7 del presente articolo è ridotto a 3.

Articolo 43 - FERIE

Il lavoratore che ha un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate:
- pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);
- pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, 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 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.
In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.
In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.
L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno ***solare (1 gennaio - 31 dicembre)*** il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.
La norma del precedente comma non trova applicazione per le imprese di disinfezione-disinfestazione e derattizzazione.
Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, nè 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 nè al recupero negli anni successivi.
Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 44 - SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità – salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'impresa.
Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'impresa per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.
Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

Le norme di cui al presente articolo si applicano***, secondo le leggi vigenti in materia***, anche ai lavoratori che prestano il servizio civile sostitutivo.

Articolo 45 - DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha l'obbligo di:

eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
osservare l'orario di lavoro;
comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;
osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa.

Articolo 46 - RITIRO PATENTE

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna.
L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.
Nelle imprese che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra l'impresa dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.
Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'impresa lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 56 secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Articolo 47 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

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

a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 49.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.
Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.
Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria.
La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.
I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.
Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 49 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.
Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Articolo 48 - AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

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

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
d) esegua negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dell'azienda o del committente;
f) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'appalto.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.
L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle

esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Articolo 49 - LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 48, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B). A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione ai superiori;
b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente;
c) rissa sul luogo di lavoro;
d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
e) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 48, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 48, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 47.

B) Licenziamento senza preavviso.

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
a) grave insubordinazione ai superiori;
b) furto nell'azienda o presso il committente;
c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda o del committente;
d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;
e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Articolo 50 - SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 49, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.
Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Articolo 51 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.
L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.
Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro 2 giorni dalla data del rilascio.
Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.
La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.
A tal fine il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino a un massimo di 3 anni.
Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.
Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.
Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.
Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.
Per i casi di t.b.c. - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.
Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.
Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge 20.5.70 n. 300, per quanto concerne

il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:
- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.
In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.
Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.
Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.
Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non erogherà l'indennità di malattia.
Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.
Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.
Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che, successivamente al presente accordo, statuiranno sull'argomento.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI IMPIEGATI

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:
- corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto dal comma 4 del presente articolo.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI OPERAI

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

a) a partire dal 2° giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale (art. 20, ultimo comma) netta; a far data 1.7.91 il trattamento di cui alla precedente lett. a) spetta a partire dal 1 giorno lavorativo;
b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale.
Nei casi di infortuni sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

NOTA A VERBALE

Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'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.

Articolo 52 - TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI

L'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere a familiari a carico che effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.
Parimenti, l'azienda compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.
L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabilita nel contratto, fermo restando la sospensione a tutti gli effetti contrattuali e di legge del rapporto di lavoro.
Nell'eventualità che il ciclo di terapia riabilitativa non sia completato nei predetti limiti temporali, l'azienda, a fronte di adeguata documentazione e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, valuterà la possibilità di estendere ulteriormente il periodo di aspettativa non retribuita.

Articolo 53 - *CONGEDO DI MATERNITA' E CONGEDO PARENTALE*

Per quanto riguarda il trattamento per il congedo di maternità e per il congedo parentale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia (Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).
Per le lavoratrici con mansioni impiegatizie si applica, in quanto più favorevole, il seguente trattamento:
- corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi di assenza e del 50% di essa nei due mesi successivi, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell'ente di previdenza, per disposizioni di legge.
Durante il periodo di congedo di maternità l'evento malattia prevale sul congedo esclusivamente nel caso di grave infermità della madre ai sensi dell'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e della circolare Inps n. 68/1992.

Articolo 54 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti stipulanti concordano sull'opportunità di favorire la previdenza complementare per i lavoratori del settore e a tale scopo convengono di ricercare le più idonee soluzioni attuative a tale scopo realizzando una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del D.Lgs. n. 124/93 e successive modificazioni ed integrazioni.
Potranno aderire i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato o con contratti a causa mista e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL.
I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, che cumulino nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) periodi di lavoro non inferiori a sei mesi, potranno aderire al compimento di tale periodo. Le parti si riservano di determinare, nell'ambito delle disposizioni statutarie/regolamentari, le condizioni e le modalità concernenti il mantenimento delle posizioni di tali lavoratori.
L'adesione del lavoratore avverrà in modo volontario.
Le contribuzioni, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, saranno costituite da:

a) l'1%, a carico dell'Azienda, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'1/1/2001;
b) l'1%, a carico del lavoratore, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'1/1/2001;
c) l'intero T.F.R. maturato nel corso dell'anno per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
d) una quota mensile dell'accantonamento del T.F.R. maturando nel corso dell'anno per gli altri lavoratori, nella misura dell'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri che saranno stabiliti dalle parti in sede di definizione dell'accordo istitutivo.
I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese per dodici mensilità e saranno versati secondo i termini e le modalità che saranno fissati nel citato accordo istitutivo.
Le contribuzioni a carico delle aziende saranno dovute solamente per i lavoratori aderenti, senza dar luogo a trattamenti sostitutivi o alternativi nelle ipotesi di non iscrizione del lavoratore.
Le contribuzioni decorrono a far data dall'effettiva operatività del Fondo, conseguente al rilascio dell'autorizzazione ministeriale ai sensi di legge.
Con l'obiettivo di realizzare l'effettiva operatività del Fondo a partire dall'***1/1/2003***, le parti convengono di effettuare entro il ***30/6/2002*** tutti i lavori relativi alla definizione degli adempimenti necessari. Entro la stessa data le parti si riservano di assumere una decisione circa l'opportunità di aderire, salvaguardando l'autonomia contrattuale, ad un Fondo già esistente.
In sede di definizione dell'Accordo istitutivo le parti stabiliranno: un contributo una tantum, a carico delle Aziende, per eventuali spese di costituzione, promozione e avvio; la quota di adesione a carico pariteticamente dell'azienda e del lavoratore; la misura della contribuzione, a carico pariteticamente dell'Azienda e del lavoratore, per il funzionamento e le spese di gestione.
Le parti convengono che il numero di adesioni necessario per consentire l'effettiva operatività di un eventuale Fondo di categoria non dovrà essere inferiore a *5.000* lavoratori del settore, *indipendentemente dalle adesioni ad altri fondi già in essere.*

Chiarimento a verbale

Ove alla data del presente accordo di rinnovo siano già in essere iniziative aziendali istituite con finalità integrative dei trattamenti pensionistici, che prevedano un contributo a carico dell'Azienda di contenuto non inferiore o quanto meno equivalente a quello previsto dalla disciplina del presente articolo, le parti interessate, qualora non abbiano già assunto decisioni al riguardo, si incontreranno entro il ***30/6/2002*** per valutare criteri e modalità dell'eventuale conferimento delle somme accantonate.
L'esito di tali incontri sarà comunicato per iscritto alle Organizzazioni nazionali stipulanti.
Fermo restando che il D.lgs. n. 124/93 e successive modificazioni e integrazioni esclude la possibilità di adesione a più Fondi di previdenza complementare, le parti si incontreranno per valutare le eventuali possibilità di confluenza di Fondi aziendali già costituiti ai sensi della citata disposizione di legge.
Sono fatti salvi gli accordi già stipulati dalle Associazioni firmatarie del presente contratto o dalle rispettive Confederazioni che abbiano determinato la costituzione di altri Fondi, ferme restando le quantità contributive di cui al quarto comma del presente articolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le parti stipulanti concordano che, stante la complessa organizzazione delle imprese del settore, con appalti sul territorio nazionale, al fine di evitare la dispersione dei lavoratori in diversi fondi territoriali, aziendali, per categoria ecc., e di ottenere la massima diffusione della previdenza complementare nel settore assicurando nel contempo omogeneità di trattamento tra tutti i lavoratori potenziali aderenti, il Fondo Pensione cui le aziende aderenti a FISE saranno tenute a versare i contributi sarà unicamente quello nazionale individuato con apposito accordo tra FISE e le organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente c.c.n.l..

Articolo 55 - PREAVVISO

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:
IMPIEGATI
a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:
1 – mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di ***7°*** livello ***e Quadri***;
2 – mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di ***6°*** livello;
3 – mesi 1 per gli impiegati ***dal 5° al 2°*** livello;
b) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non 10:
1 – mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di ***7°*** livello ***e Quadri***;
2 – mesi 2 per gli impiegati di ***6°*** livello;
3 – mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati ***dal 5° al 2°*** livello;
c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:
1 – mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di ***7°*** livello ***e Quadri***;
2 – mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di ***6°*** livello;
3 – mesi 2 per gli impiegati ***dal 5° al 2°*** livello.
OPERAI

Giorni 15 di calendario per gli operai di qualsiasi livello, a prescindere dalla loro anzianità di servizio.
I termini di preavviso di cui al comma 1 sono ridotti rispettivamente al 50% per gli impiegati e a 7 giorni di calendario per gli operai qualora sia il lavoratore a dare il preavviso.
I termini della disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.
La parte che risolve il rapporto senza osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di mancato preavviso.
Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'impresa.
Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Articolo 56 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297.
Per i lavoratori con mansioni operaie la quota da corrispondere sarà computata in ragione di 25/30. Tale misura sarà portata a 30/30 secondo quanto previsto dalla citata legge n. 297/82, ovvero secondo quanto potrà essere stabilito da successivi rinnovi contrattuali.
Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.
1) retribuzione tabellare;
2) indennità di contingenza di cui alla legge n. 297/82;
3) incremento automatico biennale per gli operai e scatti biennali per impiegati;
4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
5) 13ª mensilità;
6) 14ª mensilità;
7) indennità che abbiano carattere non occasionale;
8) accordi integrativi.

NOTA A VERBALE
Di seguito si riportano le misure dell'indennità di anzianità maturata fino al 31.5.82 dai lavoratori con mansioni operaie:
- per l'anzianità decorrente dal 2.5.80: 25/30 della retribuzione globale mensile;
- per l'anzianità decorrente dall'1.5.75: 22/30 della retribuzione globale mensile;
- per l'anzianità decorrente dal 1.2.73 al 30.4.75: 13,846/30, per anzianità fino a 8 anni; 16,153/30, per anzianità oltre gli 8 anni;

- per l'anzianità decorrente dal 1.1.71 al 31.1.73: 11,538/30 per anzianità fino a 8 anni; 13,846/30 per anzianità oltre gli 8 anni;
- per l'anzianità decorrente dal 1.12.68 al 31.12.70: 8,076/30 per anzianità da 1 a 3 anni; 9,230/30 per anzianità oltre i 3 anni fino a 5 anni; 11,538/30 per anzianità oltre i 5 anni fino a 10 anni; 13,846/30 per anzianità oltre i 10 anni;
- per l'anzianità decorrente dal 1.6.47 al 30.11.68: 8,076/30 per anzianità da 1 a 5 anni; 9,230/30 per anzianità oltre i 5 fino a 10 anni;11,538/30 per anzianità oltre i 10 fino a 15 anni;13,846/30 per anzianità oltre i 15 anni.
Ai fini dell'individuazione delle misure comprese nei singoli scaglioni di cui innanzi per la determinazione dell'indennità spettante per l'anzianità maturata sino al 30.4.75, dovrà essere assunta a base di computo l'anzianità globale maturata dal 1.6.47 o dal successivo inizio del rapporto di lavoro sino alla scadenza dei singoli scaglioni stessi, quella cioè maturata complessivamente alla data del 30.11.68, 31.12.70, 31.1.73, 30.4.75.
Agli effetti della liquidazione di tale indennità, la frazioni di anno si computano in dodicesimi, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario ed escludendo dal computo la frazione di mese inferiore.

Articolo 57 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli ***art. 55 e 56*** devono corrispondersi agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.
La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima.
È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.
RACCOMANDAZIONE A VERBALE
In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di contratto, nella ipotesi di sopravvivenza del coniuge o dei figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto e in condizioni di particolare bisogno.

Articolo 58 - ASSETTI CONTRATTUALI

Le Parti stipulanti, nel quadro di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 – le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono integralmente confermate – individuano due livelli di contrattazione:
- un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- un secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di rinvio dello stesso c.c.n.l. ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate.

Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il c.c.n.l. ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva; esso disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi.

Definisce altresì il trattamento retributivo base con una specifica funzione di garanzia nella direzione della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi stabilite dal Governo di concerto con le Parti Sociali secondo gli obiettivi definiti con il Protocollo 23 luglio 1993 e confermati con il Patto per lo sviluppo e l'occupazione 22 dicembre 1998.
Il c.c.n.l. individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le proposte per il rinnovo del c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.
La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse.
Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.
Dopo 3 mesi dalla data di scadenza del Ccnl, in caso di mancato accordo e comunque dopo 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità ed i criteri previsti dal Protocollo 23 luglio 1993.
Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l., "l'indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere corrisposta.
La violazione del periodo di raffreddamento come sopra definito comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta "indennità di vacanza contrattuale".

Contrattazione di Secondo Livello

La titolarità della contrattazione di secondo livello viene esercitata dalle strutture territoriali delle oo.ss. nazionali stipulanti il c.c.n.l..
Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni territorialmente competenti delle organizzazioni datoriali stipulanti cui sono iscritte o conferiscono mandato.
La contrattazione di secondo livello ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti.
Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di c.c.n.l..

Procedure di rinnovo degli accordi di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello a contenuto economico hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.
Le richieste di rinnovo degli accordi di secondo livello dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'Associazione territorialmente competente, in tempo utile per consentire l'apertura

della trattativa tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.
La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
Durante i tre mesi dalla presentazione delle richieste e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle richieste stesse, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.
La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, in linea con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, è consentita per l'istituzione di un Premio di Risultato calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
Le Parti convengono che l'accordo di secondo livello può impegnare risorse fino al 3% del minimo tabellare annuo alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l.
Il premio di risultato non potrà essere erogato prima del marzo 2003, con riferimento all'anno 2002, salvo accordi aziendali già in essere.
Ai fini della individuazione di parametri obiettivi utilizzabili ai sensi del presente articolo, le parti, considerando come il settore delle imprese di pulizia e multiservizi/servizi integrati sia caratterizzato sicuramente da "alta intensità di manodopera" e come la principale risorsa sia costituita dal lavoro, convengono di individuare il principale indicatore nella effettiva presenza al lavoro.
A tal fine, l'erogazione del premio di risultato sarà proporzionata in rapporto alla effettiva presenza del lavoratore salvo periodi di assenza dovuti a maternità, infortuni e attività sindacali, in concorrenza con la qualità del lavoro prestato, necessaria al fine di mantenere i contratti di appalto nonchè di acquisirne di nuovi.
Viene istituita una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione di secondo livello secondo quanto stabilito nel presente articolo.
La costituzione della Commissione consultiva nazionale è finalizzata al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.
Gli organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive organizzazioni nazionali i testi degli accordi di secondo livello sottoscritti.

Articolo 59 - RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

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

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

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

a) fermo restando l'ora di inizio e di cessazione del lavoro imposta dalle esigenze di servizio, le eventuali modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro;
b) l'eventuale diversa programmazione delle ferie rispetto alla norma contrattuale;
c) la necessità di lavoro straordinario fuori della norma contrattuale, programmabile a lungo termine.
Saranno altresì oggetto di esame congiunto:
1) nel rispetto della classificazione contrattualmente definita, i ricorsi in materia di inquadramento presentati in prima istanza dai lavoratori interessati per il tramite della rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, delle rappresentanze sindacali aziendali;
2) l'eventuale necessità di determinare la priorità nella concessione di permessi per frequentare corsi di studio (art. 37).

Articolo 60 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Premesso che:
- ai sensi dell'art. 11, lett. g, della legge di delega 15 marzo 1997 n. 59, il legislatore delegato (d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387) ha provveduto a dettare una disciplina, che consolida e specifica le regole concernenti strumenti sindacali tradizionalmente rivolti alla composizione dei conflitti individuali e di serie nella materia del lavoro ex art. 409 c.p.c.;
- finalità dell'intervento legislativo è quello di dettare misure organizzative e processuali anche di carattere generale atte a prevenire disfunzioni dovute al sovraccarico del contenzioso, anche per mezzo delle procedure stragiudiziali di conciliazione e di arbitrato preorganizzato dai contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro;
- in questa prospettiva di decongestionamento del contenzioso giudiziario del lavoro le parti sociali intendono dare ulteriore attuazione alle previsioni legislative predisponendo efficienti procedure stragiudiziali di composizione delle controversie sostitutive degli interventi della giurisdizione statuale, fermo restando quelle già in atto;

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

A. TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

Il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale si svolge secondo la procedura che viene così definita:
1. L'Ufficio Sindacale di conciliazione sarà costituito da un rappresentante della Organizzazione sindacale aderente alla Confederazione firmataria del presente contratto alla quale il lavoratore conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione datoriale territoriale cui l'impresa conferisce mandato speciale. In fase di prima attuazione i compiti di segreteria dell'Ufficio saranno svolti presso l'anzidetta Associazione datoriale.
2. Il lavoratore o, in caso di controversia di serie, i lavoratori, che intendano proporre ricorsi innanzi al Giudice del lavoro, possono rivolgere richiesta scritta con lettera raccomandata A/R alla segreteria dell'ufficio per l'esperimento del tentativo

obbligatorio di conciliazione in sede sindacale. Copia della predetta richiesta deve essere contestualmente trasmessa tramite lettera raccomandata a.r. all'impresa interessata. L'istanza deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della controversia con l'esposizione dettagliata e completa dei fatti, il riepilogo dei documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la segreteria, nonché il nominativo del rappresentante dell'organizzazione sindacale di cui al punto 1. cui è stata conferita procura speciale. Gli stessi adempimenti devono essere compiuti nell'ipotesi in cui parte attrice sia il datore di lavoro.
3. Le parti, con i rappresentanti designati e, se preventivamente comunicata, con la eventuale presenza di esperti appartenenti alle rispettive organizzazioni sindacali, si devono riunire entro 20 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di cui sopra per procedere all'esame della controversia e al tentativo di conciliazione.
4. Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta.
5. Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, c.p.c.
6. Il verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 411 c.p.c.
7. Se la conciliazione non riesce si forma processo verbale, con l'indicazione dei termini della controversia, delle eventuali proposte di definizione e delle ragioni del mancato accordo.
8. Le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta all'istante. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c.
9. La segreteria medesima provvede, a richiesta delle parti, a rilasciare copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo.

B. ARBITRATO IRRITUALE

1. Se il tentativo di conciliazione non riesce, o comunque è decorso il termine di cui al punto 4 della lettera A del presente accordo, le parti individuali interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'art. 412 ter c.p.c.
Fermo restando quanto stabilito dall'art. 412 ter, comma 1, c.p.c., le istanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e le associazioni datoriali territoriali provvederanno a costituire il Collegio arbitrale, anche in forma permanente, secondo i seguenti criteri.
2. Il Collegio è composto da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore, da un rappresentante dell'Associazione datoriale territoriale designato dall'azienda e dal Presidente scelto di comune accordo.
Se il Collegio arbitrale è costituito in forma permanente, la designazione del Presidente è di competenza delle istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e delle Associazioni datoriali territoriali che lo hanno costituito.
In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso sarà scelto - successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al terzo e quarto comma del punto 4 - per rotazione o altri criteri da individuare in sede territoriale, da una lista, revisionabile di norma ogni biennio, contenente i nominativi di almeno 10 giuristi, individuati di comune accordo dalle istanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e dalle Associazioni datoriali territoriali.
Al Presidente per ciascuna controversia sarà riconosciuto un compenso la cui entità sarà stabilita dalle parti a livello territoriale.

Semestralmente, le spese di segreteria saranno conteggiate e ripartite fra le Organizzazioni stipulanti.
3. Il Presidente è tenuto a dichiarare, di volta in volta, per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie previste dall' art. 51 c.p.c.
4. La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti.
La richiesta sottoscritta dalla parte interessata deve essere inviata, a mezzo raccomandata a/r, alla segreteria del Collegio ed alla controparte, tramite l'Organizzazione sindacale o l'Associazione datoriale di appartenenza cui ha conferito mandato, entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di cui al punto 6., parte a) del presente articolo o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo.
La parte istante, entro i successivi 15 giorni, decorrenti dall'invio della raccomandata a/r di cui al comma che precede, dovrà dare conferma scritta alla Segreteria circa la volontà di adire il Collegio medesimo, inviando contestualmente copia dell'avviso di ricevimento della comunicazione trasmessa alla controparte. Ove la conferma non giunga entro tale termine, la richiesta di arbitrato si ritiene revocata. La richiesta può essere condizionata dall'obbligo per gli arbitri di rispettare in giudizio le norme inderogabili di legge e del presente c.c.n.l..
Ove la controparte intenda aderire alla richiesta dovrà darne comunicazione alle segreteria del Collegio, entro il termine di 15 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza.
Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle parti di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante in rappresentanza delle parti, come pure del Presidente che verrà designato ai sensi del punto 2., nonchè del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità, salvo quanto previsto al precedente terzo comma.
L'accettazione degli arbitri di trattare la controversia dovrà risultare per iscritto.
5. L'eventuale istruttoria della controversia si svolgerà in forma prevalentemente orale, secondo le modalità che saranno fissate dal Collegio nella prima riunione.
Il Collegio potrà liberamente interrogare le parti interessate, nonché le persone che risultino informate dei fatti.
Le parti potranno essere assistite da Organizzazioni sindacali e/o da esperti di fiducia.
Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti potranno depositare presso la segreteria documenti, memorie e repliche.
6. Il Collegio dovrà emettere il lodo entro 60 giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, presso la segreteria, della conferma scritta di cui al precedente punto 4.
Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dagli arbitri fino a 120 giorni.

7. Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto.
Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'art. 412 quater c.p.c.
8. Fermo restando a carico delle parti della controversia l'onere relativo alle spese ed agli onorari dovuti agli arbitri indicati nel Collegio in rappresentanza di ciascuna di esse, le ulteriori spese della procedura arbitrale, ivi compreso l'onorario e le spese del Presidente, saranno liquidate in osservanza degli artt. 91, comma 1 e 92 c.p.c.
9. Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 412 ter c.p.c. e di norme inderogabili di legge nel caso di cui al terzo comma del punto 4. che precede.

Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione del presente articolo sono devolute alla esclusiva decisione delle parti firmatarie del presente accordo, le quali addiverranno alla decisione medesima con spirito di amichevole composizione. Sono fatti salvi gli accordi in materia eventualmente raggiunti in sede territoriale.

Articolo 61 - DIRITTI SINDACALI

A) PERMESSI PER CARICHE SINDACALI E ASPETTATIVE

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente CCNL e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette.
Tali permessi saranno concessi per un massimo di giorni 25 all'anno per ciascuna organizzazione sindacale.
Ove alle dipendenze di una stessa impresa vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno.
I permessi per i componenti degli organi direttivi sindacali saranno concessi su esibizione della lettera di convocazione all'impresa almeno 24 ore prima.
Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle ***Associazioni datoriali territoriali*** che provvederanno a comunicarle all'impresa cui il lavoratore appartiene.
Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del loro mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.
I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.
Hanno diritto a tali permessi almeno:
a) 1 dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b) 1 dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) 1 dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. b).
I permessi retribuiti per i dirigenti sindacali aziendali non potranno essere inferiori a 10 ore mensili nelle imprese di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lett. a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori a 2 ore e mezza all'anno per ciascun dipendente.
Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 7 deve darne comunicazione scritta all'impresa, di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali. I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali e a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

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

B) ASSEMBLEA

In osservanza dell'art. 20 dello statuto dei lavoratori le aziende garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro.
Nell'ipotesi di provata carenza di locali nei luoghi di lavoro, l'azienda metterà a disposizione altro locale o altra area idonea da concordare con le strutture sindacali aziendali.
L'assemblea può essere convocata anche dalle organizzazioni sindacali territoriali delle federazioni dei lavoratori stipulanti il CCNL.

C) VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI

L'impresa provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore, che ne faccia richiesta mediante delega scritta, l'importo di contributi associativi da versare all'organizzazione sindacale, firmataria del presente Contratto dal lavoratore stesso indicata, nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza per 14 mensilità.
L'impresa non darà corso a quelle deleghe che non contengano gli elementi riportati nello schema tipo di cui alla lettera allegata al presente contratto.
La delega, datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà riportare il mese di decorrenza.
Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non potrà darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.
Ove la delega dovesse pervenire all'impresa oltre il giorno 5 del mese di decorrenza indicato dal lavoratore, la trattenuta sarà operata soltanto a partire dal mese successivo a quello di ricevimento senza attuare alcun recupero per il periodo precedente.
L'eventuale revoca della delega nel corso dell'anno solare dovrà anche essa essere redatta per iscritto e indicare il mese a decorrere dal quale non dovrà più essere effettuata la trattenuta.
Ove la revoca dovesse pervenire oltre il giorno 5 del mese indicato dal lavoratore, la cessazione della trattenuta avrà effetto dal mese successivo senza alcun conguaglio.
Sia la delega sia la revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali, di conseguenza essi devono essere singoli e non cumulativi.
Quando la revoca si accompagna una nuova delega sottoscritta a favore di un'altra Organizzazione sindacale, la data della prima deve essere anteriore o contemporanea a quella della seconda.
La delega e la revoca saranno consegnate, o fatte pervenire, dall'interessato all'impresa.
I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dall'impresa alla Organizzazione sindacale interessata.

Articolo 62 - CONSIGLI UNITARI - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Ad iniziativa delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto possono essere costituiti consigli unitari che avranno le prerogative, i compiti e la tutela delle rappresentanze sindacali aziendali.

Quando la costituzione dei consigli unitari non sia possibile possono essere costituite rappresentanze sindacali aziendali ai sensi degli art. 19 e 29 della legge n. 300 del 20.5.70.
Nei casi in cui non è consentito dalla legge n. 300 del 20.5.70 la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, è fatta comunque salva l'elezione del delegato d'impresa.

Articolo 63 - 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.

Articolo 64 - AMBIENTE DI LAVORO - PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

La r.s.u., ovvero, ove non ancora costituita, le r.s.a., hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.
Vengono istituiti:
a) il registro dei dati biostatistici. In esso saranno annotati i dati biostatistici relativi alle visite periodiche di cui al presente articolo e alle assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il predetto registro sarà tenuto dall'azienda a disposizione delle RSA;
b) il libretto sanitario personale nel quale vengono annotati il risultato dell'eventuale visita medica di assunzione, eventuali visite periodiche di cui al presente articolo nonché i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali.
Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore.
Le annotazioni vanno effettuate da personale medico.
Negli impianti industriali che espongono il lavoratore all'aria soggetta a inumidirsi notevolmente (es. lavori di pulizia nei sotterranei, nelle gallerie, ecc.) i lavoratori devono essere sottoposti a visita medica prima della loro assunzione per constatare se essi abbiano i requisiti di idoneità al lavoro al quale sono destinati e successivamente all'assunzione, ogni anno.
Dovranno essere sottoposti a visita medica trimestrale i lavoratori addetti all'impiego professionale di antiparassitari contenenti composti organici del fosforo, gli addetti alla derattizzazione e disinfestazione che siano a contatto con acido cianidrico, anidride solforosa, solfuro di carbonio.
Dovranno essere sottoposti a visita medica trimestrale i lavoratori addetti alle operazioni di pulimento con o su materiali piombiferi, o in ambienti in cui il sollevamento di polvere di piombo possa nuocere alla loro salute.
Saranno sottoposti a visita medica annuale i lavoratori addetti alle operazioni di pulimento nelle cabine di verniciatura e gli addetti alla pulizia degli altiforni.
I lavoratori che beneficiano dell'indennità pulizia ambienti radioattivi, saranno sottoposti a visita medica periodica ogni anno.
La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'impresa e dei lavoratori.

Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza delle leggi, gli verranno impartite dall'azienda per la tutela della salute e dell'integrità fisica.
E' fatto salvo quanto previsto dalle vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro.

Articolo 65 - PATRONATI

Gli istituti di patronato delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto (INCA-CGIL, INAS-CISL, ITAL-UIL) hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della legge 20.5.70 n. 300, i compiti di cui al D.L. del CPS del 29.7.47 n. 804.
Il lavoratore può prendere contatto con gli istituti di patronato in azienda durante le pause di lavoro.
L'azienda consentirà l'affissione di comunicati dei patronati sugli albi murali già esistenti e l'utilizzazione degli stessi locali messi a disposizione delle RSA.

Articolo 66 - ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE

Premesso:
- che l'organismo di cui al presente articolo sarà il punto di riferimento per tutte le iniziative del settore, coordinandosi con l'Osservatorio Nazionale delle parti sociali che continuerà a svolgere le proprie funzioni di indirizzo e controllo del mercato del lavoro presso il Ministero del Lavoro; sarà concordata tra le parti l'armonizzazione di quanto previsto dal presente articolo con eventuali accordi esistenti in materia a livello territoriale;
- che l'organismo paritetico è costituito dalle parti firmatarie il presente c.c.n.l. ed ha lo scopo di creare e consolidare le condizioni per un migliore sviluppo del settore, delle relazioni sindacali e delle condizioni di vivibilità delle imprese e dei lavoratori del settore;
- che i datori di lavoro e i loro dipendenti si impegnano all'osservanza integrale degli obblighi e degli oneri derivanti dalla sua concreta applicazione;

tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

le parti stipulanti convengono di istituire l'organismo paritetico nazionale unitario del settore (con possibili articolazioni territoriali), regolato da apposito statuto e regolamento di attuazione.
L'organismo paritetico nazionale promuove:
a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, eventualmente finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano partecipato.
La promozione e la gestione delle predette iniziative dovrà avvenire nel rispetto degli accordi interconfederali e degli organismi da esso derivanti già preesistenti;
b) corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo almeno uguale a quello previsto dalla legge sulla disoccupazione speciale 427/75.

In relazione alla iscrizione delle aziende al registro di cui alla legge 25/2/94 n. 82 e regolamento di attuazione, in raccordo con Unioncamere e inoltre in raccordo con l'Inps, Inail e Ministero del Lavoro, l'organismo rilascia le certificazioni attestanti l'iscrizione all'Organismo stesso e il versamento delle relative quote.
Inoltre l'organismo paritetico di settore potrà svolgere le seguenti attività:
1) supporta e integra le funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati e verbali che si effettuano nelle procedure di cui all'art. 4 (cambio di appalto) su tutto il territorio nazionale;
2) su indicazione dell'Osservatorio nazionale di settore presieduto dal Ministero del Lavoro assume iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le Istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);
3) in relazione agli adempimenti di cui alla legge 626/94 e con riferimento alle specificità e peculiarità del settore promuove approfondimenti per la concreta attuazione della legge nonchè per i piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S.;
4) ricerca ed elabora anche a fini statistici i dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e contratti a tempo determinato predisponendo progetti formativi per le singole figure professionali al fine del miglior utilizzo dei predetti istituti contrattuali, in piena armonia con gli accordi interconfederali in materia.

Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti e per l'attività dell'Osservatorio Nazionale, l'Organismo Paritetico di settore predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime.

Se le parti stipulanti concorderanno sulle iniziative che l'organismo paritetico di settore intende far assumere alle stesse, esse assicureranno l'operatività dei progetti individuando il relativo finanziamento in misura uguale per imprese e lavoratori (50% a carico dei datori di lavoro e 50% a carico del lavoratore), anche attraverso il finanziamento regionale e/o nazionale previsto dalle normative vigenti, con particolare riferimento al Ministero del Lavoro (Ufficio Formazione Professionale).

Articolo 67 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto. La previdenza e il trattamento di fine rapporto anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Articolo 68 - NORMA GENERALE

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.
Vengono riconfermate le norme dell'art. 4 anche rispetto alle condizioni del presente Accordo.

Articolo 69 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2001 e scade il 31 maggio 2003 per la parte economica, ed il 31 maggio 2005 per quella normativa.
Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

CODICE DI REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI / MULTISERVIZI PER I SOLI SERVIZI CONSIDERATI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990, N. 146, COME MODIFICATA DALLA LEGGE 11 APRILE 2000, N. 83.

Art. 1 - Tentativo preventivo di conciliazione.

Ai sensi dell'art. 2, c. 2, della legge n. 146/90, prima della proclamazione dello sciopero, le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione dell'allegata procedura di raffreddamento e di conciliazione stabilite dal presente c.c.n.l.

Art. 2 - Proclamazione e preavviso.

L'effettuazione di ogni singola astensione dal lavoro è preceduta da una specifica proclamazione scritta, contenente le motivazioni dello sciopero, l'indicazione della data e dell'ora di inizio e termine dell'astensione nonché l'indicazione dell'estensione territoriale della stessa.

La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni, rispetto alla data dell'effettuazione dello sciopero, sia all'impresa che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge n. 146/90.

In caso di sciopero nazionale, la comunicazione scritta è fatta pervenire dalle OO.SS. Nazionali alle Associazioni nazionali datoriali di categoria che provvedono a trasmetterla alle imprese. In tal caso, le OO.SS. sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 12 giorni.

Art. 3 - Durata.

Il primo sciopero per ogni tipo di vertenza non può superare la durata di una giornata di lavoro.

Le astensioni successive alla prima e relative alla stessa vertenza non possono superare

la durata di due giornate di lavoro.

Le astensioni dal lavoro - anche in occasione del primo sciopero - di durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgono in un unico periodo di durata continuativa e, comunque, sono effettuate all'inizio o al termine di ogni singolo turno in modo da contenere al minimo possibile i disagi per l'utenza.

Art. 4 - Intervallo tra successive astensioni dal lavoro.

Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva – anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da OO.SS. diverse – è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.

Art. 5 - Sospensione dello sciopero.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali o di particolare gravità o di calamità naturali, tali da richiedere l'immediata ripresa del servizio.

Art. 6 - Adempimenti dell'impresa e normalizzazione del servizio.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, c. 6, della legge n. 146/90, l'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al precedente art. 2, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.
In caso di servizio appaltato, la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa anche al committente.
L'impresa ha altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di Garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni nonché le cause di insorgenza dei conflitti.
Le inadempienze di cui ai commi 1 e 3 sono sanzionate a norma dell'art. 4 commi 4 e seguenti della legge n. 146/90.
Al fine di consentire all'impresa di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero. Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, anche con il ricorso al lavoro supplementare o straordinario, secondo le norme del c.c.n.l., la disponibilità adeguata a consentire la pronta normalizzazione del servizio.

Art. 7 - Individuazione delle prestazioni indispensabili.

Si considerano prestazioni indispensabili ai sensi della legge n. 146/90 quelle relative a:

a) servizi in sale operatorie, sale di degenza, pronto soccorso e servizi igienici in ambienti sanitari ed ospedalieri;

b) servizi in asili nido, scuole materne ed elementari e servizi comunità di particolare significato (carceri; caserme; ospizi; stazioni), con particolare riguardo ai servizi igienici; alla raccolta di rifiuti in ambienti particolari (es. mense, refettori ecc.) nei servizi di cui alla presente lettera;

c) servizi in locali adibiti a pronto soccorso, infermeria e servizi igienici presso impianti aeroportuali e assimilabili;

In ordine ai servizi di emergenza, pronto intervento e controllo degli impianti si ricorrerà alla decisione della competente Commissione di Garanzia.

Art. 8 - Individuazione dei lavoratori da inserire nel piano delle prestazioni indispensabili.

A) Le prestazioni indispensabili di cui al precedente art. 7, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione.
L'impresa predispone il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuate, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma entro 20 giorni dalla valutazione di idoneità del presente Codice da parte della Commissione di Garanzia.
Il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili predisposto dall'impresa è oggetto di informazione e di esame preventivi tra l'impresa stessa e la RSU, o, in mancanza, le RSA, entro 10 giorni dalla scadenza del termine di 20 giorni di cui al comma precedente.
In caso di rilevante dissenso, le parti potranno adire il Prefetto che deciderà sulla materia.
Il piano definito resta valido fino a quando non si renda necessario modificarlo, a seguito di variazioni della gamma delle prestazioni indispensabili nazionalmente individuate. In tal caso, l'impresa reitera la procedura di cui ai commi 2 e seguenti.
Laddove esistano intese ed accordi collettivi relativi all'individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi gli stessi saranno oggetto di riesame e modifica consensuale entro 30 giorni.

B) Ai fini della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i criteri di individuazione dei lavoratori da adibire alle prestazioni stesse sono i seguenti:

a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;
b) individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni, a partire dalla data di applicazione del presente Codice di regolamentazione.

Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori o in riposo o in ferie qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto.
Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i rappresentanti della RSU, ovvero, in mancanza, delle RSA e/o delle OO.SS. proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche del servizio e delle tutele di cui all'art. 9.
L'impresa rende noti tempestivamente, tramite comunicato da affiggere nei luoghi di

lavoro, i nominativi dei preposti aziendali o dei loro sostituti incaricati di dare attuazione agli adempimenti del presente Codice di regolamentazione.
I preposti aziendali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano delle prestazioni indispensabili almeno 5 giorni di calendario prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e i compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui all'art. 7.
Qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, l'impresa procederà a chiamare i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.
L'impresa dà tempestiva comunicazione alla RSU o, in mancanza, alle RSA, degli adempimenti di cui ai tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copia dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

Art. 9 - Tutela degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

Il personale di cui al precedente art. 8 garantisce la sicurezza degli utenti, quella dei lavoratori nonché la salvaguardia dell'integrità degli impianti, dei macchinari e dei mezzi.

Art. 10 - Astensione collettiva dal lavoro straordinario

Ai sensi e per gli effetti della delibera n. 98/776 adottata dalla Commissione di Garanzia il 19/11/1998, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per quelle relative alla durata (art. 3) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

Art. 11 - Campo di applicazione.

Il presente Codice di regolamentazione si applica ai lavoratori delle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi, indipendentemente dalla forma giuridica.
Il Codice predetto, relativamente all'erogazione delle prestazioni indispensabili e all'individuazione dei lavoratori che debbono garantirle, attua quanto richiesto dalla legge n. 146/90.

Art. 12 - Salvaguardia delle prestazioni indispensabili in atto.

Le prestazioni indispensabili ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 7 già garantite, determinate dalla specificità e dalle esigenze del territorio, possono essere erogate alla stregua dei limiti previsti dall'art. 13, primo comma, lettera a), legge n. 146/90 come modificata dalla legge n. 83/2000.

Art. 13 - Norme sanzionatorie.

In ottemperanza all'art. 4, c. 1, della legge n. 146/90, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente Codice di regolamentazione o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurino, sono applicate le sanzioni disciplinari di cui al vigente CCNL, proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, fatti salvi i provvedimenti di competenza della Commissione di Garanzia di cui agli artt. 4 e segg..

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 2, COMMA 2, DELLA LEGGE N. 146/90.

Art. 1

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del c.c.n.l. e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal c.c.n.l. medesimo, le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

Art. 2

A) Livello aziendale

La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura, è riservata alla RSU, o, in mancanza, alle RSA, costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente, cui sia stato conferito specifico mandato.
La richiesta di esame della questione che è causa della controversia collettiva è formulata dalla RSU o, in mancanza, dalle predette RSA, tramite la presentazione alla Direzione Aziendale, di apposita domanda che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del c.c.n.l. o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.
Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione Aziendale convoca la RSU o, in mancanza, le RSA per l'esame di cui al comma precedente.
Questa fase dovrà essere ultimata entro cinque giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale

Entro 2 giorni dalla data del ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione Datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
Tale fase dovrà terminare entro 2 giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello nazionale.

C) Livello nazionale

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione Datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
Tale fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo dell'intera procedura.

Art. 3

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulla questione oggetto della controversia nè da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 4

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lettera A), lettera B), lettera C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 5

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà, in coerenza con il fine di cui all'art. 1, di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

Art. 6

Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata, e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 7

Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, della legge n. 146/90 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

Art. 8

Fatte salve le disposizioni degli Accordi Interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del c.c.n.l. nei casi di controversia collettiva di competenza delle oo.ss. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2 comma 2 della legge n. 146/90, è la seguente:
1) entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle oo.ss. nazionali, le associazioni nazionali datoriali convocano le relative segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
2) questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro.
3) qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.

4) qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.
5)per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

VERBALE 24 OTTOBRE 1997
(norma in vigore)

"3. Aumenti minimi tabellari riferiti al 5° livello

1° ottobre 1998 - £. 50.000
Gli aumenti decorrenti dal 1° ottobre 1998 saranno corrisposti con la “clausola attuativa” di cui all’intesa allegata.

****

Entro il 30 settembre 1998 le parti firmatarie del presente accordo di rinnovo del c.c.n.l. 21 maggio 1993 effettueranno una verifica congiunta sulla emanazione della legge che estenda “erga omnes” i trattamenti derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il settore.

Tale verifica comporterà, in caso di esito positivo, la conferma della erogazione degli aumenti contrattuali previsti con decorrenza 1° ottobre 1998 ovvero, in caso contrario il venir meno dell’obbligo di corresponsione degli aumenti contrattuali medesimi.

In caso di emanazione del provvedimento legislativo di cui al 1° comma in data successiva al 1° ottobre 1998, resta inteso che gli aumenti economici di cui alla presente clausola troveranno comunque applicazione con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo all’entrata in vigore del provvedimento stesso.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per definire entro 4 mesi dal presente verbale un accordo quadro avente ad oggetto le modalità di attuazione degli adempimenti previsti dal D.L. 626 (definizione unità produttiva, modalità di elezione dei rappresentanti dei lavoratori, ore spettanti ai r.l.s., programma di formazione, ecc.) A tale accordo nazionale andranno ricondotte, attraverso incontri tra le Parti, le iniziative eventualmente prese a livello aziendale o territoriale".

Livello	Importo
7°	**91.037**
6°	**74.528**
5°	**60.377**
4°	**58.019**
3°	**53.302**
2°	**50.000**

	euro 25,82
1°	**47.170** euro 24,36

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti si danno atto che la successione nel cambio di gestione di un appalto, così come contemplata nel presente articolo, non costituisce trasferimento d'azienda ai sensi e per gli effetti degli art.li 2112 c.c. e 47 legge n. 428/90, così come modificati dal decreto legislativo n. 18/2001; in caso di passaggio diretto ed immediato dei lavoratori, l'azienda subentrante opera rispetto a questi ultimi, a titolo originario, con autonomia e organizzazione propria. Le parti si impegnano ad armonizzare la regolamentazione fissata nel presente articolo in caso di modifica della disciplina vigente in materia di trasferimento d'azienda.

TABELLE RETRIBUTIVE

Livello	Par.	Retribuzione tabellare dal 1/6/2001	Indennità di contingenza	Retribuzione base dal 1/6/2001	E.D.R.
Q	**220**	**1.611.651 (euro 832,35)**	**1.030.204 (euro 532,06)**	**2.641.855 (euro 1364,41)**	**20.000** euro 10,33
7°	**201**	**1.472.463 (euro 760,46)**	**1.030.204 (euro 532,06)**	**2.502.667 (euro 1292,52)**	**20.000** euro 10,33
6°	**174**	**1.274.670 (euro 658,31)**	**1.016.105 (euro 524,77)**	**2.290.775 (euro 1183,08)**	**20.000** euro 10,33
5°	**140**	**1.025.596 (euro 529,68)**	**1.004.012 (euro 518,53)**	**2.029.608 (euro 1048,21)**	**20.000** euro 10,33
4°	**128**	**937.688 (euro 484,28)**	**1.002.013 (euro 517,50)**	**1.939.701 (euro 1001,78)**	**20.000** euro 10,33
3°	**118**	**864.431 (euro 446,44)**	**997.989 (euro 515,42)**	**1.862.420 (euro 961,86)**	**20.000** euro 10,33
2°	**109**	**798.500 (euro 412,39)**	**995.165 (euro 513,96)**	**1.793.665 (euro 926,35)**	**20.000** euro 10,33
1°	**100**	**732.569 (euro 378,34)**	**992.753 (euro 512,71)**	**1.725.322 (euro 891,05)**	**20.000** euro 10,33

S. e. & o.

Livello	Par.	Incrementi dal 1/6/2002	Retribuzione tabellare dal 1/6/2002	Indennità di contingenza	Retribuzione base dal 1/6/2002	E.D.R.
Q	**220**	**68.624 (euro 35,44)**	**1.680.275 (euro 867,79)**	**1.030.204 (euro 532,06)**	**2.710.479 (euro 1399,85)**	**20.000** euro 10.33

7°	**201**	**62.698 (euro 32,38)**	**1.535.161 (euro 792,84)**	**1.030.204 (euro 532,06)**	**2.565.365 (euro 1324,90)**	**20.000** euro 10,33
6°	**174**	**54.275 (euro 28,03)**	**1.328.945 (euro 686,34)**	**1.016.105 (euro 524,77)**	**2.345.050 (euro 1211,11)**	**20.000** euro 10,33
5°	**140**	**43.670 (euro 22,55)**	**1.069.266 (euro 552,23)**	**1.004.012 (euro 518,53)**	**2.073.278 (euro 1070,76)**	**20.000** euro 10,33
4°	**128**	**39.927 (euro 20,62)**	**977.615 (euro 504,90)**	**1.002.013 (euro 517,50)**	**1.979.628 (euro 1022,40)**	**20.000** euro 10,33
3°	**118**	**36.808 (euro 19,01)**	**901.239 (euro 465,45)**	**997.989 (euro 515,42)**	**1.899.228 (euro 980,87)**	**20.000** euro 10,33
2°	**109**	**34.000 (euro 17,56)**	**832.500 (euro 429,95)**	**995.165 (euro 513,96)**	**1.827.665 (euro 943,91)**	**20.000** euro 10,33
1°	**100**	**31.192 (euro 16,11)**	**763.761 (euro 394,45)**	**992.753 (euro 512,71)**	**1.756.514 (euro 907,16)**	**20.000** euro10,33

S. e. & o.

ARTICOLO 22 - SCATTI BIENNALI PER IMPIEGATI
(6,25% della retribuzione tabellare vigente al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza all'1/8/1983)

Livello	Valore scatto biennale dal 1/6/2001	Valore scatto biennale dal 1/6/2002
Q	**134.565** euro 69,50	**138.854** euro 71,71
7°	**125.866** euro 65,00	**129.784** euro 67,03
6°	**113.504** euro 58,62	**116.896** euro 60,37
5°	**97.937** euro 50,58	**100.666** euro 51,99
4°	**92.442** euro 47,74	**94.938** euro 49,03
3°	**87.864** euro 45,38	**90.164** euro 46,57
2°	**83.743** euro 43,25	**85.868** euro 44,35

S. e. & o.

ARTICOLO 22 - INCREMENTO AUTOMATICO BIENNALE PER OPERAI

Livello	Importi
5°	**79.546** euro 41,08
4°	**76.796** euro 39,66
3°	**70.741** euro 36,53
2°	**66.588** euro 34,39
1°	**63.257** euro 32,67

S. e. & o.

TABELLE APPRENDISTI

Prima metà del periodo (dal 1/6/2001)

Liv.	Retribuzione tabellare (70%)	Indennità di contingenza	E.D.R.	Totale retribuzione
7°	**1.030.724** euro 532,32	**822.000** euro 424,53	**20.000** euro 10,33	**1.872.724** euro 967,18
6°	**892.269** euro 460,82	**815.000** euro 420,91	**20.000** euro 10,33	**1.727.269** euro 892,06
5°	**717.917** euro 370,77	**809.000** euro 417,81	**20.000** euro 10,33	**1.546.917** euro 798,91
4°	**656.381** euro 338,99	**806.000** euro 416,26	**20.000** euro 10,33	**1.482.381** euro 765,58
3°	**605.102** euro 312,51	**802.000** euro 414,20	**20.000** euro 10,33	**1.427.102** euro 737,04
2°	**558.950** euro 288,67	**796.000** euro 411,10	**20.000** euro 10,33	**1.374.950** euro 710,10

S. e. & o.

Seconda metà del periodo

Liv.	Retribuzione tabellare (85%)	Indennità di contingenza	E.D.R.	Totale retribuzione
7°	**1.251.594** euro 646,39	**830.000** euro 428,66	**20.000** euro 10,33	**2.101.594** euro 1085,38
6°	**1.083.469** euro 559,57	**823.000** euro 425,04	**20.000** euro 10,33	**1.926.469** euro 994,94
5°	**871.757** euro 450,22	**817.000** euro 421,95	**20.000** euro 10,33	**1.708.757** euro 882,50
4°	**797.035** euro 411,63	**814.000** euro 420,40	**20.000** euro 10,33	**1.631.035** euro 842,36
3°	**734.766** euro 379,47	**810.000** euro 418,33	**20.000** euro 10,33	**1.564.766** euro 808,13
2°	**678.725** euro 350,53	**804.000** euro 415,23	**20.000** euro 10,33	**1.502.725** euro 776,09

S. e. & o.

Prima metà del periodo (dal 1/6/2002)

Liv.	Retribuzione tabellare (70%)	Indennità di contingenza	E.D.R.	Totale retribuzione
7°	**1.074.613** euro 554,99	**822.000** euro 424,53	**20.000** euro 10,33	**1.916.613** euro 989,85
6°	**930.261** euro 480,44	**815.000** euro 420,91	**20.000** euro 10,33	**1.765.261** euro 911,68
5°	**748.486** euro 386,56	**809.000** euro 417,81	**20.000** euro 10,33	**1.577.486** euro 814,70
4°	**684.330** euro 353,43	**806.000** euro 416,26	**20.000** euro 10,33	**1.510.330** euro 780,02
3°	**630.867** euro 325,82	**802.000** euro 414,20	**20.000** euro 10,33	**1.452.867** euro 750,35
2°	**582.750** euro 300,97	**796.000** euro 411,10	**20.000** euro 10,33	**1.398.750** euro 722,40

S. e. & o.

Seconda metà del periodo (dal 1/6/2002)

Liv	Retribuzione	Indennità	E.D.R.	Totale
7°	1.304.887	830.000	20.000	2.154.887
6°	1.129.603	823.000	20.000	1.972.603
5°	908.876	817.000	20.000	1.745.876
4°	830.973	814.000	20.000	1.664.973
3°	766.053	810.000	20.000	1.596.053
2°	707.625	804.000	20.000	1.531.625

S. e. & o.

INDICE GENERALE

12	APPRENDISTATO	23
13	CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO	26
14	CONTRATTI DI INSERIMENTO	28
15	CONTRATTI DI APPRENDISTATO, FORMAZIONE E LAVORO, DI INSERIMENTO E A TEMPO DETERMINATO – PERCENTUALE DI UTILIZZO	28
16	LAVORO RIPARTITO	29
17	LAVORO TEMPORANEO	29
18	CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE	30
19	PASSAGGIO DI MANSIONI E DI LIVELLO	30
20	RETRIBUZIONE	31
21	DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO	31
22	SCATTI BIENNALI PER GLI IMPIEGATI E INCREMENTO AUTOMATICO BIENNALE PER GLI OPERAI	31
23	TREDICESIMA MENSILITA’	33
24	QUATTORDICESIMA MENSILITA’	33
25	INDENNITA’ VARIE	33
26	ALLOGGIO AL PERSONALE	35
27	INDUMENTI DI LAVORO	35
28	TRASFERTE	35
29	RIPROPORZIONAMENTO DELLA RETRIBUZIONE	35
30	MOBILITA’ AZIENDALE	35
31	TRASFERIMENTI	36
32	ORARIO DI LAVORO	36
33	ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE LAVORATORI A TEMPO PIENO	37
34	CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	38
35	INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO	40
36	ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE	40
37	DIRITTO ALLO STUDIO	41
38	PERMESSI A LAVORATORI STUDENTI	42
39	LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO	42
40	LAVORO NOTTURNO	43
41	RIPOSO SETTIMANALE	44
42	RICORRENZE FESTIVE	44
43	FERIE	46
44	SERVIZIO MILITARE	46
45	DOVERI DEL LAVORATORE	46
46	RITIRO PATENTE	47

47	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	47
48	AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI	48
49	LICENZIAMENTI PER MANCANZE	49
50	SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE	49
51	TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO	50
52	TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI	52
53	CONGEDO DI MATERNITA' E CONGEDO PARENTALE	52
54	PREVIDENZA COMPLEMENTARE	52
55	PREAVVISO	54
56	TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	55
57	INDENNITA' IN CASO DI MORTE	56
58	ASSETTI CONTRATTUALI	56
59	RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI	58
60	PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO	59
61	DIRITTI SINDACALI	61
62	CONSIGLI UNITARI – RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI	63
63	MENSE AZIENDALI	63
64	AMBIENTE DI LAVORO – PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI	63
65	PATRONATI	64
66	ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE	64
67	INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO	66
68	NORMA GENERALE	66
69	DECORRENZA E DURATA	66
	CODICE DI REGOLAMENTAZIONE DIRITTO DI SCIOPERO - PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE	67
	ESTRATTO VERBALE 24/10/97	74
	DICHIARAZIONE DELLE PARTI - DECRETO LEGISLATIVO N. 18/2001	75
	TABELLE RETRIBUTIVE	76
	ALLEGATI	80
	INDICE	.....

ALLEGATI

1. Verbale di Accordo 24/10/97
2. Lettera Circolare Min. del Lavoro 28 maggio 2001 in materia di legge n. 223/91
3. Nota Ministero del Lavoro 14 marzo 1992 in materia di legge n. 223/91
4. Decreto Legislativo n. 61/2000 e successive modifiche

5. Circolare Ministero del Lavoro in materia di lavoro ripartito n. 43/98
6. Legge n. 327/2000
7. D.P.C.M. 117/99 sull' offerta economicamente più vantaggiosa
8. Lettera richiesta contributo sindacale
9. Accordo in materia di mobilità aziendale 25 maggio 1984
10. Accordo sul part- time 5 luglio 1985
11. Circolare Ministero del Lavoro n. 87/93
12. Circolare Ministero del Lavoro 28 febbraio 1995
13. Accordo Istituzione Osservatorio Nazionale
14. Circolare Ministero del Lavoro n. 77/2001
15. Legge n. 977/1967 e successive modifiche ("Tutela del lavoro, dei bambini e degli adolescenti");
16. Legge n. 903/1977 e successive modifiche ("Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro");
17. Legge n. 300/1970.