MODULARIO M. L. P. S. - 88

MOD. 88

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DIVISIONE VII

VERBALE

Il giorno 19 dicembre 2007 presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla presenza del Ministro del lavoro e della previdenza sociale On.le Cesare Damiano, la Sottosegretaria Rosa Rinaldi, assistiti dalla dott.ssa Barbara Pettine, il direttore della Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro Dr.ssa Lea Battistoni e dalla dott.ssa Erminia Viggiani

TRA

FISE – CONFINDUSTRIA, rappresentata dal Presidente FISE-Anip d.ssa Claudia Giuliani e dal vice- Presidente FISE–Anip cav. Gian Luigi Gado, dal segretario di settore dott. Giuseppe Gherardelli e dall'avv. Donatello Miccoli, Assolombarda in persona dell'avv. Luca Pedrotti Dell'Acqua e Unione Industriale di Torino in persona del dott. Gianfranco Ruggieri, nonché dagli altri componenti la commissione sindacale rag. Roberto Brembilla, dott. Antonello Cammarota, dott. ssa Marzia Giuliani.

A.N.C.S.T. – LEGACOOP rappresentata da Franco Tumino – Presidente, Gianfranco Piseri – Responsabile comparto igiene, ecologia e servizi integrati, Carlo Marignani, Responsabile sindacale Legacoop i sigg.ri Andrea Testoni, Carlo Bonzano, Paolo Ferrari, Roberto Cinelli, Antonio Camerano, Luciano Patuelli, Mario Zarli.

FEDERLAVORO E SERVIZI – CONFCOOPERATIVE rappresentata dal Presidente Massimo Stronati, dal Vice-Presidente Andrea Gioeni, dal Direttore Mario Troisi, da Marco Mingrone, Michele Pellicori e da una delegazione composta dai Signori Giorgio Cremonini, Dino Graziano, Alessandro Monzani, Giovanni Poletti, Dino Tabasso e assistiti dal Responsabile delle Relazioni Industriali di Confcooperative Sabina Valentini.

UNIONSERVIZI CONFAPI rappresentata dal Segretario nazionale Dr. Paolo Ravagli

PSL – AGCI Produzione e Servizi di Lavoro rappresentata dal Presidente Olga Eugenia Pegoraro, dal Responsabile Nazionale del Settore Dr. Nicola Ascalone, assistiti dal Responsabile delle Relazioni Industriali AGCI dr. Filippo Turi.

FILCAMS CGIL *FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI* rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini, dal Responsabile Nazionale del

Settore Carmelo Romeo, dai Segretari Nazionali Carmelo Caravella, Flora Carlini, Marinella Meschieri, Maurizio Scarpa, dal Presidente del C.D. Luigi Coppini, e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Abbonizio Marzia, Agassini Silvia, Agliardi Paolo, Albanella Luisa, Alberti Donatella, Aliberti Antonella, Angelini Dalida, Anile Lucia, Antonioli Maura, Argiolu Miriam, Autieri Maria Stella, Ayala Donatella, Baini Giuliana, Banella Ivo, Barera Franco, Battaglia Anna Donata, Bau' Sergio, Bazzichetto Claudio, Bernardini Cinzia, Besenzoni Gianfranco, Bigazzi Sabina, Biolcati Lauro, Bonora Carla, Bracone Sonia, Brotini Luisella, Bruni Denis, Caffini Fulvio, Camellini Elisa, Campa Rocco, Campari Ramona, Campanile Pasquale, Canepa Piero, Canovaro Patrizia, Capaccioli Franco, Capponi Fabio, Caridi Samantha, Carlotti Marilena, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Casagranda Ezio, Cattaneo Federica, Cavallini Monica,Cetti Pierluigi, Ciarlo Giovanni, Codonesu Sergio, Consolini Alessandra, Corazzesi Luigi, Croci Claudio, Cuntro' Anna, Damely Melodia Nadia, D'aquanno Silvio, D'avolio Isabella, De Filippis Nicola, De Filippo Antonio, De Rocco Elena, Decicco Tonino, Del Caro Paolo, Del Papa Loretta, Della Volpe Carla, Di Meglio Enzo, Di Pietro Claudio, Di Priolo Franco, Dossi Claudio, Fanzecco Simona, Fassina Sergio, Fattini Romano, Fellegara Fulvio, Ferrazzi Fabrizio, Ferrini Marcello, Ferro Elena, Finchi Natale, Fragassi Valentina, Franceschini M.Antonia, Franceschini Franco, Frasanni Loredana, Gabrielli Mariagrazia, Galassi Gerardo, Galati Mario, Gangemi Franco, Genovese Monica, Ghiaroni Patrizia, Giannessi Laura, Giupponi Zaverio, Govoni Marzio, Guadagnini Daniela, Guglielmi Gabriele, Infante Lorenzo, Khakpour Reza Hamid, Lelli Danilo, Libri Aldo, Lopez Antonio, Lorusso Giuseppe, Losio Renato, Lozzi Renata, Mafezzoli Dora, Maggio Maria, Manocchio Maria, Marcelli Sabatino, Marconi Piero, Maresca Domenica, Masotti Maura, Mattioli Sandro, Mazziotta Manlio, Metitiero Giuseppe, Minni' Cono, Montalti Paolo, Montanini Giusi, Morgese Gaetano, Morini Silvana, Mosca Matteo, Nesi Carmine, Vicoli Stefano, Nocco Marilina, Nonino Roberto, Nozzi Massimo, Oliviero Melissa, Orsi Michele, Pampersi Alessia, Pancellini Paola, Paolucci Simone, Papagna Mario, Pellegrini Susanna, Pepe Calogero, Peracchia Corrado, Perin Bruno, Petrella Massimo, Pezzotti Vittorio, Pinna Salvatore, Ponti Licia, Pugliese Teresa, Rastelli Bruno, Ricchetti Daniela, Ricci Loretto, Ronco Cristina, Rossi Mauro, Rossi Marco, Sardyko Wioletta, Scarnati Luigi, Scattolin Italia, Schiavone Vito, Sesena Cristian, Sgargi Walter, Silvestro Giuseppe, Simoncini Gabriele, Simula Stefano, Spelta Carla, Speriani Giovanni, Stornaiuolo Rosario, Suberati Massimiliano, Susini Cristiana, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tanzi Paola, Taratufolo Manuela, TArpini Alessandro,Tasinato Luigi, Terenzi Antonio, Testa Emilio, Vanoli Giorgio, Veirana Fulvia, Vennettillo Gino, Viero Gino, Vitagliano Andrea, Vitolo Maria, Walzl Christine, Zanardi Guido, Zerlotti Caterina, Zilocchi Gianluca, Zucchini Leonardo CON L'INTERVENTO DELLA *CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA LAVORATORI (CGIL)* RAPPRESENTATA DALLA SEGRETARIA CONFEDERALE NICOLETTA ROCCHI E DEL RESPONSABILE DIPARTIMENTO TERZIARIO E RETI ROSARIO STRAZZULLO.

FISASCAT CISL- Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo –rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Dario Campeotto, Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Antonio Michelagnoli, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Giovanni Agostini, Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Giuseppe Arcieri, Luigi Arrigoni, Jairo Luis Attanasio, Giuliana Baretti, Claudia Baroncini, Matteo Barrella, Dario Battuello, Beatrice Bernini, Alberto Bizzocchi, Cinzia Bonan, Claudio Bosio, Agostino Bottani, Domenico Bove, Lidia Brachelente, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Angela Calò, Gianluca Campolongo, Riccardo Camporese, Giuseppe Cannavina, Leila Caola, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Ronald Carpenter, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Bruno Cordiano, Giuseppe Corona, Roberto Corona, Tina Coviello, Patrizio Cusano, Enrico De Peron,

Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Luca Di Polidoro, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Quinto Fantini, Adalberto Farina, Fabrizio Ferrari, Domenico Ferrigni, Santo Ferro, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Lavinia Francesconi, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Eustachio Gaudiano, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giampiero Guidi, Pietro Ianni, Mario Ianniello, Alessandro Ingrosso, Fortunato Lo Papa, Angela Kalaydijan, Petra Erika Klotz, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Carmela Licenziato, Luca Maestripieri, Diego Magnani, Tila Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Fortunato Mannino, Alessandro Marcellino, Lucio Marchesin, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Tiziana Mastrangelo, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Mario Miccoli, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Catia Montagnoli, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Nicola Nesticò, Stefania Nicoloso, Marco Paialunga, Silvano Pandolfo, Federico Pascucci, Marcello Pasquarella, Simone Pesce, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Daniela Piermattei, Leonardo Piccinno, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Ponzo, Gualtiero Quetti, Vincenzo Ramogida, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Eugenio Sabelli, Maurizio Saja, Mariano Santarsiere, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Alessandra Savoia, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Filippo Turi, Mauro Urli, Michele Vaghini, Costantino Vaidanis, Elena Maria Vanelli, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Vento, Marco Verde, Giovanni Zambelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan.

UILTRASPORTI UIL rappresentata dal Segretario Generale Sig. Giuseppe Caronia; dai Segretari Nazionali Sigg. Ubaldo Conti e Claudio Tarlazzi; dai rappresentanti del Dipartimento Nazionale Sigg. Enrico Cimmino, Enore Facchini, Giuseppe Filippone, Paolo Modi, Sergio Tarabù e Marco Verzari; dai Segretari Regionali Marco Odone, Pasquale Ruggiero, Orazio Colapietra, Marco Pecorari, Daniele Zennaro, Franco Sighel, Giampiero Fanigliulo, Sergio Chinese, Maurizio Lago, Giuliano Galluccio, Arturo Papini , Lanfranco Ricci, Giancarlo Napoleoni, Stefano Ladogana, Stefano Bertinelli, Claudio Pisoni, Giorgio Andreani, Luigi Simeone, Gennaro Gigli, Antonio Rescigno, Paolo Di Credico, Alberto Cilli, Nicola Settimo, Vincenzo Boffoli, Michele Carone, Giuseppe Laurino, Stefano Cecchetti, Giuseppe Bartolo, Antonino Barillà Giuseppe Governale, Gianni Acquaviva, Paolo Di Maio e Pierfranco Meloni; dalla delegazione composta dai Sigg. Giacomo Ricciardi, Antonio Mangone, Alberto Arrighi, Sergio Casimiro, Morena De Pieri, Fabio Silicani, Vincenzo Di Monte, Bruno Costa, Bruno Fontana, Antonia Cannatà, Patrizia Di Nardo, Lucia Silvestri, Alessandro Benisio, Claudio Cirenei, Donnino Donnini, Francesco Gatta, Nino Tumminello, Flora Barile, Nicoletta Ciola, Patrizia Grimaldi, Vincenzo Andriani, Cosimo Greco, Renzo Oberdi.

PREMESSO

- che le Parti sociali hanno raggiunto in data 28 Novembre 2007 una intesa per il rinnovo del ccnl di settore presso il Ministero del Lavoro con la mediazione del Sottosegretario Rosa Rinaldi, della dott.a Barbara Pettine e della dott.a Erminia Viggiani, intesa depositata presso il medesimo Ministero del Lavoro e non ancora sottoscritta per i motivi di cui *infra*;
- che la Parte datoriale ha da tempo espresso e motivato sia alle OO.SS. sia al Ministero del Lavoro alcune richieste volte ad ottenere la realizzazione di regole essenziali e necessarie per la sopravvivenza delle imprese corrette e per la legalità del mercato;
- che la medesima Parte datoriale ha fornito la propria disponibilità ad addivenire al rinnovo contrattuale in presenza della realizzazione delle regole stesse e che sia le OO.SS. sia Ministero del Lavoro hanno condiviso la sostanziale e formale fondatezza delle regole invocate;

- che, pertanto, tutte e tre le Parti hanno congiuntamente condiviso un percorso di realizzazione parallela e contemporanea sia del negoziato sindacale, volto al rinnovo del ccnl, sia del processo ministeriale, volto alla realizzazione delle regole *de quibus*, ditalché alla firma del protocollo di rinnovo corrispondessero realizzazioni e/o precisi e formalmente circoscritti impegni realizzativi delle regole ed alla realizzazione delle regole corrispondessero gli impegni contrattuali delle imprese rappresentate;
- che il Ministro del Lavoro, anche a nome del Governo, in considerazione della importanza degli argomenti di cui *infra* e dell'urgenza di dare corretta soluzione agli stessi, si è impegnato a realizzare le regole con le seguenti forme, modalità e tempi:

  - **cambi di appalto**: modifica della legge 223/91 ai fini di escludere l'applicazione della legge per il personale al quale si applica la clausola sociale prevista dall'art. 4 del ccnl, per il tramite dei prossimi provvedimenti del Governo, dato il carattere d'urgenza della normativa, al fine di una precisa e corretta applicazione del ccnl che decorre dal 01 gennaio 2008;
  - **costo del lavoro definito dalle Tabelle ministeriali (ex art. 86 del d.lgs. 163/2006)**: impegno ad integrare gli l'artt. 86 e 87 dello stesso decreto per il tramite dei decreti attuativi della legge123/2007 entro il 31 maggio 2008, al fine di garantire il rispetto del costo del lavoro nei confronti dei committenti;
  - **revisione tabelle**: impegno a convocare entro il 20 Gennaio 2008 presso il Ministero del Lavoro le Parti al fine di definire le nuove tabelle del costo del lavoro per il settore derivanti dalla applicazione del ccnl sottoscritto;
  - **tavolo istituzionale**: da costituire presso il Ministero del Lavoro con la partecipazione delle Parti sociali allo scopo di contrastare con le modalità pratiche più efficaci l'illegalità presente nel settore e nel mercato per il tramite della Cabina di regia entro gennaio 2008;
  - **revisione prezzi**: intervento del Ministero del Lavoro per il tramite di apposita circolare entro il 31 gennaio 2008 per sensibilizzare in modo adeguato i committenti pubblici e privati per l'introduzione di clausole di revisione o aggiornamento dei prezzi documentate con il variare dei costi delle Tabelle ministeriali.

1. a fronte di quanto sopra le Parti datoriali e sindacali accettano di sottoscrivere il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e l'Avviso comune per la legalità e trasparenza del mercato del settore pulizie, servizi integrati/multiservizi nei testi definiti il giorno 13 dicembre 2007;
2. in particolare le Parti datoriali dichiarano e confermano essere loro specifico interesse ed obiettivo -sia per le imprese rappresentate sia per la regolarità del settore e del mercato- la puntuale e regolare applicazione del contratto collettivo, ma che questa applicazione deve procedere e mantenersi di pari passo con regole serie ed effettive, come quelle individuate *supra*, in difetto delle quali ogni applicazione contrattuale collettiva si tramuterebbe in un grave ed insopportabile danno a carico delle imprese oneste e, contemporaneamente, in un ulteriore vantaggio per i soggetti scorretti ed operanti nella illegalità, con conseguente grave danno sociale.

è stato sottoscritto il presente accordo per il rinnovo del CCNL per il personale responsabile dipendente da imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

RINNOVO C.C.N.L. PULIZIE, SERVIZI INTEGRATI / MULTISERVIZI

Ipotesi di accordo

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi e il relativo personale dipendente.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui all'articolo 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli articoli ..... (previdenza complementare, organismo bilaterale contrattuale, formazione professionale continua) costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente C.C.N.L. ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi ed Accordi Speciali del settore, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.

Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 1 - SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Premesso che il mercato dei servizi di pulizia e dei servizi integrati in ambito pubblico e privato si va evolvendo nella prospettiva di attività caratterizzate dalla co-presenza di professionalità eterogenee e diversificate rispetto all'ambito di applicazione del C.C.N.L. 24/10/97, del C.C.N.L. 25/05/2001 e del Protocollo d'intesa del 3/12/2003, ed i contenuti del Protocollo 7 ottobre 2003 che per altro mantiene una sua specificità, le Parti concordano di ulteriormente definire 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 più articolate esigenze della domanda del mercato e della committenza.

Le attività svolte per la committenza pubblica e privata, così come delineate nei commi successivi, possono essere gestite nell'ambito di imprese tradizionali di pulizia e/o di imprese di servizi integrati/multiservizio/*global service* con l'utilizzo del presente C.C.N.L..

Sono conseguentemente escluse dalla sfera di applicazione del contratto le eventuali autonome attività, anche per specifici contratti di committenza, ai rapporti di lavoro delle quali si applichino, secondo la vigente normativa, autonomi e specifici C.C.N.L. corrispondenti.

I servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione sono regolati dalla legge n. 82/94 e dalle successive norme e regolamenti di attuazione. Essi comprendono le

attività di servizi ausiliari/integrativi e le attività di ordine manutentivo, ordinario e straordinario, svolte in via non esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata.

Il progressivo ampliamento dei contratti di *global service*, basati sui risultati e comprendenti anche attività di progettazione e di governo della produzione dei vari servizi, di *facility management* e di servizi integrati o multiservizi giunge infatti a coprire una pluralità di attività di servizio.
Le Parti intendono rendere disponibile al mercato, per il tramite del presente contratto collettivo, un mezzo di ridefinizione dell'offerta a fronte della domanda di servizi conseguente alle scelte di esternalizzazione di attività non primarie operate dalle PP.AA. e dai soggetti privati.

Di conseguenza nella sfera di applicazione del presente contratto sono ricomprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (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, custodia di locali, edifici, aree, *etc.*);
- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, *etc.*);
- 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 altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, *etc.*);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico – autobus, aeromobili, natanti, *etc.*);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, *etc.*;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, *etc.*;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, *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 10 - INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

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

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

QUADRI

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 € 25,82 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.
7. Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
8. Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985 n. 190 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".

Declaratoria

Appartengono a questo livello il personale con mansioni direttive che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria di cui al VII livello ed a possedere esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, sia preposto ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali o svolga attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi.

VII LIVELLO

Cat. Impiegati con funzioni direttive

Declaratoria

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

VI LIVELLO

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

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.
Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni ed un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali/abilitativi.
Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

ESEMPI:

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

V LIVELLO

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.

Profilo:

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

Esempi:

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

Profilo:

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

Esempi:

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

Profilo:

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

Esempi:

Responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti

Responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia con coordinamento e controllo di più addetti

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.

Profilo:

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

Esempi:

1.1. Laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo.
1.2. Capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa.
1.3. Addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico etc. 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.

Profilo:

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

Esempi:

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

Profilo:

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

Esempi:

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

Profilo:

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

Esempi:

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

Profilo:

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

Esempi:

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

Profilo:

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

Esempi:

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

Profilo:

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

Esempi:

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

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.

Profilo:

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

Esempi:

1.1 Addetti al risanamento ambientale
1.2 Addetti al trattamento/pulitura delle facciate
1.3 Conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B
1.4 Pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative)
1.5 Addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione
1.6 Addetti alla potature ed al trattamento di alberi, 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

Profilo:

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

Esempi:

Addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali

Profilo:

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

Esempi:

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

Profilo:

4. *Addetti ai servizi alla ristorazione*

Profilo:

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

Esempi:

5.1 Operaio qualificato manutentore meccanico – idraulico – elettrico – edile

5.2 Operaio qualificato installatore di impianti, saldatore

Profilo:

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

Esempi:

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

6.2 Centralinista/assistenza telefonica

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

6.4 Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria

6.5 Altri compiti di ufficio

Profilo:

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

Esempi:

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

7.2 Addetto alla sala di biblioteche ed altre attività museali

7.3 Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza

7.4 Addetto di attività di receptions e accompagnamento dei visitatori

Profilo:

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

Esempi:

8.1 Coordinatore di lavoratori addetti al controllo di accessi in fiere, mostre, teatri, impianti sportivi, aree confinate, edifici
8.2 Autista addetto all'accompagnamento di gruppi con automezzi di limitata capienza e senza specifiche limitazioni ed operante esclusivamente all'interno dei siti archeologici, fieristici, museali, aree ed edifici

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.

Profilo:

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

Esempi:

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

Profilo:

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

Esempi:

2.1. Operai comuni addetti al controllo impianti automatici

2.2. Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata

2.3. Operai comuni addetti alla reception, servizi copia

Profilo:

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

Esempi:

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

3.2 Operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio

3.3 Addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata

Profilo:

4. *Lavoratori che svolgono semplici attività di servizi alla ristorazione*

4.1 Operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione

Profilo:

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

Esempi:

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

5.2 Operaio comune manutentore e montatore

Profilo:

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

Esempi:

6.1 dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura

6.2 compiti semplici di ufficio

6.3 centralino

Profilo:

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

Esempi:

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

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

Le parti concordano che, in deroga alle declaratorie previste per i singoli livelli contrattuali di inquadramento, gli operai comuni addetti ad attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario, siano inquadrati al secondo livello con parametro 115.
L'importo retributivo derivante dall'applicazione del nuovo parametro 115 comporta l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali analoghe indennità corrisposte a livello aziendale o territoriale.
I nuovi minimi tabellari per tali lavoratori sono i seguenti:

- Retribuzione tabellare 558,34 euro, EDAR 10,55 euro dal 1/1/2008
- Retribuzione tabellare 590,00 euro, EDAR 5,28 euro dal 1/1/2009
- Retribuzione tabellare 621,65 euro, EDAR 5,28 euro dal 1/6/2009

I LIVELLO

Cat. Operai
Qualif. manovali

Declaratoria

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

Esempi:

Guardiano
Manovale non addetto a comuni servizi di pulizia

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

Tenuto conto che il nuovo impianto classificatorio prevede l'inquadramento degli operai qualificati al III livello, le parti concordano che, in deroga alle nuove declaratorie previste per i singoli livelli contrattuali di inquadramento, venga riconosciuto a tutti gli operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura in forza alla data di entrata in vigore del presente 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:

- Retribuzione tabellare 606,90 euro, EDAR 11,47 euro dal 1/1/2008
- Retribuzione tabellare 641,30 euro, EDAR 5,73 euro dal 1/1/2009
- Retribuzione tabellare 675,70 euro, EDAR 5,73 euro dal 1/6/2009

Art 12 - **CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

Sfera di applicazione

L'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato al conseguimento, attraverso una mirata formazione, di una qualificazione attraverso un'adeguata formazione volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

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

Assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento iniziale, intermedio (ove previsto) e finale della durata, del piano formativo individuale e della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro.

Il numero degli apprendisti in forza che il datore di lavoro ha facoltà di assumere, non può essere superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate, con riferimento al singolo appalto o servizio.

Limiti di età

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28.3.2003 n. 53.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di recedere in qualsiasi momento dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie, purché maturati.

Durata

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:
La durata massima del contratto di apprendistato è riportata nella seguente tabella:

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

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

Per i lavoratori con destinazione finale a partire dal V al VII livello, in possesso di diploma riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi; se in possesso di laurea riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 12 mesi.
A livello territoriale le parti potranno prevedere durate maggiori per specifiche situazioni professionali e/o operative.
Le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 65% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti.
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.

Parere di conformità
Il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente bilaterale territoriale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.
Nella contrattazione territoriale si potrà concordare di concerto con le competenti amministrazioni territoriali, di affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, fatta salva la durata minima prevista dalla legislazione vigente, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.
Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno proporzionate 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.
Il periodo di apprendistato sarà riportato sul libretto formativo ai fini della dimostrazione della attività svolta.
In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista sarà rilasciata dall'azienda un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti.

Inserire nell'articolo 4 del C.C.N.L.: "In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda ai sensi dell'articolo 4 del presente C.C.N.L., il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio".

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Fermo restando che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni d'intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro, e che in via transitoria detta regolamentazione è rimessa ai C.C.N.L., si conviene quanto segue.

La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore annue, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.
In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

I profili formativi sono definiti nell'allegato …., che forma parte integrante del presente contratto.

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

La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza *on the job* e in affiancamento.

La formazione formale potrà essere interna o esterna all'azienda. La stessa dovrà essere conforme alle normative di legge ed alle regolamentazioni previste a livello territoriale.

Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali – in caso di azienda plurilocalizzata – potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate di norma nella stessa provincia.

Le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, ad apprendisti di imprese del gruppo.

Per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento alle vigenti disposizioni.

Trattamento economico

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà.
Gli apprendisti con destinazione finale al secondo livello, saranno inquadrati al primo livello per tutto il periodo.

La retribuzione degli apprendisti è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed EDR ex Accordo Interconfederale 31.7.1992.

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 il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti, con orario di lavoro in misura non inferiore al 50% del tempo pieno.

Malattia

Si applica quanto previsto dalla legge n. 296/2006, articolo 1, comma 773.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro tre mesi dall'entrata in vigore di disposizioni in materia di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Le Parti convengono che la disciplina di cui al presente articolo si applica, in quanto compatibile, ai giovani di età compresa fra i 16 ed i 18 anni ai sensi della L. 196/1997.
Ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 276/2003, continua ad applicarsi tale disciplina fino alla loro naturale scadenza.

Articolo 34 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente C.C.N.L. e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego qui di seguito riportate:
   - *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.

2. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
   a) volontà delle parti;
   b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
   c) applicabilità delle norme del presente C.C.N.L. in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.
   d) possibilità di modificare, d'intesa tra le parti, l'articolazione strutturale dell'orario contrattuale.

3. Il personale a tempo parziale può essere assunto nelle specifiche tipologie contrattuali di cui al presente C.C.N.L. e da accordi interconfederali.
4. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:
   - le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole flessibili e/o elastiche;
   - il periodo di prova per i nuovi assunti.

5 Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. Le parti concordano che in quest'ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

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

7 Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione; nei rapporti a tempo parziale verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto anche successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

8 L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa ovvero aumentarne la durata comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore.

9 Per le sole ore prestate al di fuori degli orari concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, in regime di clausola flessibile, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto.
Per lo svolgimento delle ore lavorative aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli orari concordati, compete al lavoratore quanto previsto al comma 14 del presente articolo incrementata di un ulteriore 1,5%.
In caso di gravi motivi personali, ovvero comprovate ragioni tecnico, organizzative e produttive aziendali si potrà pervenire ad una sospensione temporanea della clausola flessibile o della clausola elastica.

10 L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nei seguenti casi:
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze di tutela della salute, certificate dal servizio sanitario pubblico;
- esigenze legate alla maternità e paternità;
- esigenze personali legate a gravi motivi familiari di cui alla L.53/00

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.
A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.
Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

11 L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

12 La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al comma 9 nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

13 Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.
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.
L'eventuale rifiuto del lavoratore allo svolgimento di ore supplementari non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

14 Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 61/2000, dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, determinata convenzionalmente e forfetariamente, tra le parti, nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione.

15 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 delle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 39 del presente C.C.N.L..

16 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. Fornirà inoltre informazioni sul ricorso alle clausole flessibili ed elastiche.

17 Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore. Per il part-time verticale e misto tale valore va proporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a due ore.

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

19 Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale, si determina sulla base della regola di proporzionamento all'orario contrattualmente pattuito con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

20 Lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario contrattuale.

21 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.

22 I lavoratori interessati a svolgere un diverso o maggiore orario lavorativo lo comunicano all'azienda la quale ne terrà prioritariamente conto, fatte salve le esigenze produttive ed organizzative, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato.
Con cadenza trimestrale l'azienda informerà le R.S.A. e/o R.S.U. delle richieste pervenute e delle eventuali assunzioni previste a tempo pieno ovvero di eventuali incrementi di orario.

23 Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L..

24 Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 11 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Le Parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo Unice-Ceep-Ces 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

2. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi di legge.

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

4. 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.

5. L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare. Per i livelli 5-6-7 l'affiancamento può essere portato fino a sei mesi.

6. La durata del periodo di prova non può superare i limiti previsti per le assunzioni a tempo indeterminato; in caso di riassunzione a termine per le medesime mansioni non sarà previsto un nuovo periodo di prova.

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

8. Le aziende, su richiesta delle OO.SS. competenti o delle R.S.A./R.S.U., forniranno annualmente alle stesse informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

9. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente, e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato, compresi i trattamenti economici previsti dalla contrattazione territoriale e/o aziendale.

10. Ai fini di cui all'art. 35 della legge n. 300/1970 (campo di applicazione dei diritti sindacali), i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi.

11. Per quant'altro non previsto si fa riferimento alla legge.

ART . 17 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Sostituisce il primo e secondo comma del precedente art 17

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato e' ammesso in attuazione delle norme di legge vigenti.

ART . 14 - CONTRATTI DI INSERIMENTO

Le parti recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, ed eventuali modifiche che interverranno.

Articolo 15 – CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO, CONTRATTI DI INSERIMENTO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO - PERCENTUALI DI UTILIZZO.

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

ART. 32 -ORARIO DI LAVORO

Sostituire al comma 9:

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due frazioni. In base a quanto previsto dall'articolo 7 del Decreto Legislativo n. 66/2003 il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da due frazioni di lavoro durante la giornata. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di almeno 8 ore consecutive. Quanto concordato nei commi che precedono è stabilito in attuazione dell'articolo 17, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003.

Aggiungere al termine dell'articolo:

In relazione a quanto previsto dall'articolo 9, secondo comma, del Decreto Legislativo n. 66/2003, si conviene che la prescrizione di cui al primo comma dello stesso articolo 9 è assolta in quelle situazioni aziendali che garantiscano comunque un periodo di riposo medio settimanale di 24 ore consecutive da realizzare in un arco temporale di 2 settimane, limitatamente a quattro eventi nell'arco dell'anno per ogni lavoratore.
Tale deroga si attiva per i servizi pubblici essenziali previsti dal codice di regolamentazione dello sciopero, ex Lege n. 146/90, sottoscritto il 15 Gennaio 2002 e le attività in ambito privato aventi caratteristiche analoghe.
Si attiva altresì in casi eccezionali ed imprevisti, individuati nell'ambito dei servizi che rendono necessaria la prestazione per esigenze di sicurezza o salute o al fine di evitare rischi per persone e beni di terzi.
Tali deroghe si attivano per le attività che prevedano una organizzazione del lavoro distribuita su 7 giornate settimanali.
Per le giornate lavorative svolte in deroga il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo
Nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui al presente C.C.N.L. verrà data informazione alle organizzazioni sindacali territoriali stipulanti sull'eventuale utilizzo della presente norma.



LAVORATORI IMMIGRATI

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri nei paesi d'origine non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal presente C.C.N.L., anche cumulando quanto maturato oltre l'anno di riferimento.
Le parti convengono sull'utilizzo delle ore di diritto allo studio di cui all'articolo 37 del C.C.N.L. per corsi di alfabetizzazione per lavoratori extra-comunitari, fermo restando il monte ore complessivo di cui alla stessa norma.

Aggiungere all'articolo 2 – Sistema di relazioni sindacali:

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

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 lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;

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

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

- esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali 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*

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

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

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 per un esame congiunto:

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

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

- sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla 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 su:

- 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.
Formerà oggetto di esame congiunto tra le imprese, le R.S.U., ovvero, ove non ancora costituite, le R.S.A. semestralmente su:

1) la consistenza numerica del personale;
2) i programmi di formazione ed aggiornamento professionale del personale;

3) l'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 66 - ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE

Aggiungere alla fine:

FINANZIAMENTO

L'ONBSI è finanziato mediante l'attribuzione di un contributo stabilito nella misura di euro 0,50 a carico del datore di lavoro e di euro 0,50 a carico del lavoratore mensili per 12 mensilità dal 1 Gennaio 2008 da versare trimestralmente. Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali gli importi di cui sopra sono ridotti euro 0,25.

Organismo Bilaterale Territoriale
Svolge le medesime funzioni dell'Organismo Nazionale realizzando una fase di esame e studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.
L'O.B.T. promuove iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni, gli Enti Locali ed altri Enti Competenti.
Finanziamento: valori da definire a livello territoriale

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 adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

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

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

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

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

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

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

Il licenziamento per 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 adozione.

Articolo 22 - SCATTI BIENNALI PER GLI IMPIEGATI E *ANZIANITA' FORFETTARIA DI SETTORE PER GLI OPERAI*

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 279,60 euro)*.

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 al1.8.83.

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 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'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.

ANZIANITA' FORFETTARIA DI SETTORE PER GLI OPERAI

In considerazione della specificità del settore caratterizzato da appalti di durata predeterminata agli operai sarà riconosciuta una anzianità forfettaria di settore che viene erogata nelle misure fisse riportate nella tabella (ex incremento automatico biennale maturato al 1.1.82). Tale anzianità forfettaria di settore è stabilita in unica quota fissa, non prevedendo ulteriori scatti, così come disposto nell'articolo 22 del C.C.N.L. 25 maggio 2001.

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

L' anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposto per i primi tre anni di anzianità nel settore.

A partire dal 4° anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, sarà corrisposto 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.

Art. 43 FERIE E RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

Alla fine dell'attuale testo dell'articolo aggiungere cancellando gli stessi periodi dall'art. 32

A partire dal 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.

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 del d.lgs. 252/05 e successive modifiche ed integrazioni.

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

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

L'adesione del lavoratore avverrà in modo volontario.

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) il T.F.R. maturato nel corso dell'anno dai lavoratori interessati secondo le normative di legge vigenti.

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

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.

Al fine di evitare la dispersione dei lavoratori nei diversi fondi esistenti e di ottenere la massima diffusione della previdenza complementare nel settore assicurando nel contempo omogeneità di trattamento tra tutti i lavoratori potenziali aderenti, le parti stipulanti concordano che i Fondi Pensione cui le aziende saranno tenute a versare i contributi, in base alle quantità di cui al presente articolo, saranno, anche ai fini di quanto previsto all'articolo 8, comma 7, lettera b), del D.Lgs 252/05, unicamente i seguenti:

• PREVIAMBIENTE, per i lavoratori delle aziende aderenti a FISE come previsto dall'accordo 8 giugno 2007 (allegato n... del presente C.C.N.L.);
• FONDAPI, per i lavoratori delle aziende aderenti a CONFAPI come previsto dall'accordo del 23 febbraio 2005 (allegato n... del presente C.C.N.L.);
• COOPERLAVORO, per i lavoratori delle imprese cooperative del settore previsto protocollo aggiuntivo del 16 febbraio 2007 (allegato n... del presente C.C.N.L.).

Nel caso in cui un'impresa o una cooperativa non aderisca ad alcuna delle Associazioni Imprenditoriali sottoscriventi il presente C.C.N.L., i lavoratori hanno il diritto di aderire ad uno dei Fondi sopracitati.

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

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

Articolo
COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce lo strumento per l'esame di tutte le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione e integrale applicazione del presente C.C.N.L..

La Commissione Paritetica è composta dalle organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L.e consta di 12 componenti di cui 6 in rappresentanza delle organizzazioni dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del C.C.N.L..

Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente

La Sede di lavoro della "Commissione Paritetica" sarà presso la Sede dell'organismo paritetico di settore (ONBSI) ed opererà con le seguenti procedure e modalità:

1. Alla Commissione Paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, le Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto ovvero, tramite le stesse, le Organizzazioni Territoriali ad esse facenti capo
2. All'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all'esame delle controversia.
3. In pendenza di procedure presso la Commissione Paritetica, le rispettive Organizzazioni Sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa.
4. La data di convocazione, per l'esame della controversia, sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione Paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi.

5. La Commissione Paritetica, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.
6. La Commissione Paritetica, provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione Paritetica stessa.
7. Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarvisi.
8. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica, potrà provvedere la Commissione Paritetica stessa, con proprie deliberazioni
9. I componenti della Commissione, inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle parti stipulanti il C.C.N.L., un rapporto conclusivo del lavoro svolto.

Articolo
COMMISSIONE PARITETICA PER LE PARI OPPORTUNITA'

La C.P. per le pari opportunità costituisce lo strumento che ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro.

In questo senso la Commissione, utilizzando gli strumenti previsti dalla Legge 125/91, si attiva per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla Legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi

La C.P. per le Pari Opportunità è composta di 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Associazioni dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza delle Federazioni Sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del C.C.N.L.

Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente
La Sede operativa del Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità, sarà presso la Sede dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione, potrà provvedere la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

I componenti della Commissione, inoltre, di norma nel secondo trimestre di ogni anno, riporteranno alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto e comunque tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle stesse parti un rapporto conclusivo.

Alla Commissione sono assegnati i seguenti compiti:
1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento / reinserimento;
4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;

5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

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

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

RESPONSABILI SICUREZZA
Nella riscrittura del testo si provvederà all'adeguamento alla legge 123/07

TRATTAMENTO ECONOMICO

In attuazione dell'accordo del 23 Luglio 1993 il trattamento economico, riferito al 2° livello (parametro 109), sarà per la vigenza contrattuale di 95,00 € sulla paga base; sarà inoltre riconosciuta , sullo stesso livello, una somma di 20,00 € quale elemento distinto ed aggiuntivo della retribuzione (EDAR) erogato per 14 mensilità e non utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e del trattamento di fine rapporto.
Tale EDAR, non assorbibile , è da considerarsi nel computo del protocollo del 23 Luglio 1993.
Dal 1/1/2008 cesserà l'erogazione della indennità di vacanza contrattuale.

Tali aumenti saranno riconosciuti alle seguenti scadenze con i relativi valori:

01/01/2008	**Retribuzione tabellare**	**35,00**	**EDAR**	**10,00**
01/01/2009	**Retribuzione tabellare**	**30,00**	**EDAR**	**5,00**
01/06/2009	**Retribuzione tabellare**	**30,00**	**EDAR**	**5,00**

I valori per i singoli livelli sono riportati nella seguente tabella:

	Quadro	*7 livello*	*6 livello*	*5 livello*	*4 livello*	*3 livello*	*2 livello*	*1 livello*
Parametro	**220**	**201**	**174**	**140**	**128**	**118**	**109**	**100**
Aumento retribuzione tabellare	**191,74**	**175,18**	**151,65**	**122,02**	**111,56**	**102,84**	**95**	**87,16**
EDAR	**40,37**	**36,88**	**31,93**	**25,69**	**23,49**	**21,65**	**20**	**18,35**
Totale	**232,11**	**212,06**	**183,58**	**147,71**	**135,05**	**124,50**	**115**	**105,50**
01/01/2008	***90,83***	***82,98***	***71,83***	***57,80***	***52,84***	***48,72***	***45***	***41,28***
Retribuzione tabellare	70,64	64,54	55,87	44,95	41,10	37,89	35	32,11
EDAR	20,18	18,44	15,96	12,84	11,74	10,83	10	9,17
01/01/2009	***70,64***	***64,54***	***55,87***	***44,95***	***41,10***	***37,89***	***35***	***32,11***
Retribuzione tabellare	60,55	55,32	47,89	38,53	35,23	32,48	30	27,52
EDAR	10,09	9,22	7,98	6,42	5,87	5,41	5	4,59
01/06/2009	***70,64***	***64,54***	***55,87***	***44,95***	***41,10***	***37,89***	***35***	***32,11***
Retribuzione tabellare	60,55	55,32	47,89	38,53	35,23	32,48	30	27,52
EDAR	10,09	9,22	7,98	6,42	5,87	5,41	5	4,59

Articolo 69 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1° Gennaio 2008 e scade il 31 Dicembre 2009 per la parte economica, ed il 31 Dicembre 2011 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

NORMA FINALE DI COORDINAMENTO

Fermo restando che gli articoli non citati ne modificati dal presente accordo rimangono validi, le parti si impegnano entro il 31 Gennaio 2008 alla riscrittura, integrazione e pulitura del testo contrattuale alla luce del presente accordo e dei protocolli richiamati all'art. 1.

SALVO ERRORI ED OMISSIONI

Roma, 19 dicembre 2007

Dichiarazione a verbale unilaterale delle associazioni imprenditoriali relativa all'attuazione degli impegni ministeriali.

Le Associazioni Imprenditoriali stipulanti il presente C.C.N.L. confermano di considerare essenziale per la validità del contratto collettivo, rinnovato in data odierna presso il Ministero del Lavoro, la puntuale e completa realizzazione degli impegni convenuti fra le parti ed assunti dal Ministero del Lavoro sia in punto della loro trasformazione in corrispondenti provvedimenti di legge sia in punto attuazione e governo della Cabina di regia per il contrasto al lavoro nero e sommerso, come specificato dalla lettera odierna del Ministro Cesare Damiano alle parti sociali
Esse provvederanno pertanto a monitorare la corretta attuazione delle regole sopra dette, in difetto delle quali si riservano fin d'ora ogni iniziativa, anche unilaterale, nelle varie sedi.