Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL *per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione*

Roma, 27 ottobre 2022

Tra le Organizzazioni datoriali

CNA Costruzioni – CNA Imprese di Pulizia

Confartigianato Imprese di Pulizia

Casartigiani

Claai

e

Filcams-CGIL

Fisascat-CISL

Uiltrasporti-UIL

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL Area Servizi di pulizia del 18 settembre 2014 per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti Servizi di Pulizie disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.

In applicazione dell'Accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente CCNL confluisce nella nuova macro area Servizi alle Persone ed alle Imprese.

Accordo Interconfederale 17 dicembre 2021

L'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 sottoscritto da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, Claai insieme a CGIL, CISL e UIL si intende integralmente recepito all'interno del CCNL e pertanto ne costituisce parte integrante con decorrenza dal 1° novembre 2022.

Art. 3 Durata e Scadenza

Il presente CCNL scade il 31 dicembre 2024.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Articolo 12- CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, e rappresentino un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro, le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Le parti condividono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019 e nella Convenzione ILO n.190, ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021.

Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

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

A questo fine, si individuano le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti/datori di lavoro, le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Saranno predisposti, a cura dei datori di lavoro, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso Fondartigianato, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuoverne di specifici volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

A questo fine, le Organizzazioni Sindacali organizzeranno assemblee aziendali/territoriali del personale su tali temi.

Le aziende predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti individueranno un Codice di Condotta / Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

La Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità (art. 11) avrà compito di monitoraggio e verifica, nonché di intervento, sui contenuti del presente articolo.

Articolo 12-bis - CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione-per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge. Tale periodo è esteso di ulteriori 90 giorni non retribuiti.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Art. 27

(Contratto a tempo determinato)

Le parti stipulanti, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori che può incontrare e rispondere alle esigenze delle aziende e creare nuove opportunità occupazionali.

Ai sensi della legislazione vigente, al contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii. è consentita l'apposizione di un termine di durata del contratto di lavoro subordinato concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione con le modalità, limiti e durate come di seguito individuate.

a) Affiancamento

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

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

b) Limiti quantitativi

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

Per le imprese che occupano da 6 a 10 dipendenti così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 4 lavoratori a termine.

Per le imprese che occupano da 11 a 18 dipendenti così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 6 lavoratori a termine.

Per le imprese che occupano più di 18 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di 8 lavoratori a termine con arrotondamento all'unità superiore.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per stagionalità di cui all'art. 27 bis.

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

Sono esenti da limitazioni quantitative in applicazione dell'art. 23 co. 2 del D.Lgs. 81/2015, i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi:

- nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa;
- per sostituzione di lavoratori assenti
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

a) Durata complessiva massima del rapporto

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle causali previste dalla legge.

Superati i periodi come sopra individuati, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato alla data di tale superamento.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 19 co. 3 del D.Lgs. 81/2015 in aggiunta al periodo massimo come sopra definito, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio con l'assistenza di un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL a cui il lavoratore sia iscritto e/o conferisca mandato. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché' di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione

d) Diritto di precedenza

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

Le Parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24, comma1 del D.Lgs. n. 81/2015, stabiliscono che il diritto di precedenza troverà applicazione, laddove possibile, nell'ambito del cantiere/appalto dove il lavoratore presta servizio.

e) Intervalli temporali

Le Parti concordano che la disciplina degli intervalli temporali ex art. 21 del D.Lgs. 81/2015, fatte salve le deroghe espressamente previste dalla normativa di legge, non trova applicazione per le seguenti fattispecie:

a) sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori;

F) Ulteriori causali per rinnovi e proroghe del contratto a tempo determinato

Fermo restando le ipotesi previste dalla l. a) e b) dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015 ai sensi della l. b-bis) vengono individuate le seguenti specifiche esigenze e condizioni per le quali è possibile prorogare o rinnovare il contratto a tempo determinato dopo la scadenza dei primi 12 mesi e comunque per un periodo non eccedente i 24 mesi:

- esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale.

Nota a Verbale

Con riferimento a quanto previsto dalla lettera F) le parti si impegnano ad incontrarsi in caso di successive modifiche della normativa in oggetto.

Art. 25

(Rapporto a tempo parziale)

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

a) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

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

2) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

3) la qualifica assegnata;

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

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;

- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;

- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

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

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

2) volontarietà di entrambe le parti;

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

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

5) il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

d) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale può essere prevista la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto), e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto), cd. "clausole elastiche", previo consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto.

Il ricorso alle c.d. "clausole elastiche" si attiva in caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le suddette variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

In caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, si potrà pervenire ad una sospensione temporanea dell'applicazione delle c.d. "clausole elastiche". In caso di emergenze, relative alle condizioni sopra definite, il lavoratore sarà esonerato dall'effettuare le variazioni richieste, possibilmente con un preavviso di 2 giorni.

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

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

Ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 81/2015 Il rifiuto del lavoratore di sottoscrivere clausole elastiche, non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

E' riconosciuta la facoltà di revocare il consenso relativamente alle clausole elastiche al lavoratore che si trovi nelle condizioni di seguito indicate, nonché al lavoratore che abbia un altro rapporto di lavoro, sia di tipo subordinato che autonomo, risultante da idonea documentazione.

L'atto scritto di ammissione alle clausole 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:

- 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 legge n. 53/2000;
- patologie gravi o oncologiche che riguardano: coniuge, convivente ai sensi della L. 76/2016, figli, genitori;
- figlio convivente di età non superiore a 13 anni;
- figlio convivente con handicap;
- lavoratore studente.

Tale denuncia, in forma scritta, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 30 giorni, salvo comprovati casi di necessità ed urgenza connessi con la condizione di salute del lavoratore o del familiare.

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

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

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

h) Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, si ottiene dividendo la retribuzione mensile globale che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo pieno per il divisore 173. Il trattamento economico e normativo per gli istituti diretti, indiretti e differiti del lavoratore assunto a tempo parziale si determinano in misura proporzionale all'orario contrattualmente pattuito con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno. Non si procede ad alcun tipo di riproporzionamento per quanto riguarda la durata temporale del periodo di comporto di malattia, ferie e maternità-paternità.

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

L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente c.c.n.l. verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. 81/2015:

1) i lavoratori affetti da malattie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

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

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

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

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

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

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolato si applicano le vigenti disposizioni di legge.

ARTICOLO 45 Tutela della Maternità e Paternità

Congedo di maternità e paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo complessivo di 5 mesi con le seguenti modalità:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto;

e) dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;

f) In applicazione ed alle condizioni previste dal D. Lgs 151/2001 agli artt. 6 c. 1 e art. 7 c. 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

La lavoratrice ha diritto secondo la legge alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso

In caso di fruizione del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis e 28 del d. lgs 151/2001, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità o di paternità (di cui all'art. 28 del d. lgs 151/2001), la lavoratrice/ore ha diritto ad una indennità, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del d. lgs 151/2001, pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'Inps dall'art. 74, legge 23.12.1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29.02.1980, n. 33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29.02.1980, n. 33.

Congedo di Paternità Obbligatorio

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 27-bis del d. lgs 151/2001 e del D.Lgc. n. 105 del 30/06/2022, Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. Durante il congedo, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, posta a carico dell'Inps ed anticipata dal datore di lavoro.
Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Congedo Parentale .

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per ogni bambino (congedo parentale), nei suoi primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, per i seguenti periodi:

- alla madre lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale, elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (ai sensi dell'art. 337-quater del Codice civile), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

I periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi ;

- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo indennizzabile massimo di 9 mesi.

Per i periodi di congedo parentale alla lavoratrice ed al lavoratore è dovuta una indennità, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del d. lgs 151/2001, pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità pari al 30% della retribuzione è dovuta, per il periodo massimo complessivo previsto dall'art.34 d. lgs 151/2001, entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia

La richiesta di congedo parentale deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 5 giorni di calendario. (eliminato di conseguenza all'art. 59 del Ccnl)

Per il solo congedo parentale, in caso di modalità di fruizione del congedo su base oraria da parte del genitore, la fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro per iscritto, salvo casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso pari a 2 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Sono fatti salvi accordi tra le parti per una diversa fruizione del congedo su base oraria in relazione alla distribuzione settimanale dell'orario di lavoro e alle giornate in cui è previsto un orario di lavoro ridotto.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e delle mensilità supplementari.

Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre lavoratrice. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al 1° comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice/ore ad uscire dall'azienda.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni

Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a conservarne copia e rilasciarne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il trentesimo giorno successivo al parto, la dichiarazione sostitutiva come previsto dalla normativa vigente.

Nel caso di dimissioni volontarie, convalidate dall'Ispettorato del lavoro, presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice madre ed il lavoratore padre che ha usufruito del congedo di paternità di cui agli artt. 27 – bis e 28 d. lgs 151/2001, hanno diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività: 25 aprile, 1° maggio, 4 novembre, cadenti nel periodo di assenza per congedo di maternità, paternità e parentale, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera della retribuzione globale.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 57 Congedo matrimoniale/Unioni civili

In caso di matrimonio e/o unione civile compete ai lavoratori non in prova un periodo di congedo retribuito di 15 giorni lavorativi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno venti giorni dal suo inizio. Il congedo spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto. Il lavoratore dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 30 giorni di inizio del congedo.

L'assegno relativo, nella misura della normale retribuzione, sarà corrisposto ai lavoratori interessati da parte delle rispettive aziende, per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, che ne rimborserà l'importo secondo le vigenti disposizioni e con le modalità prescritte dall'Istituto medesimo.

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone anche dello stesso sesso, di cui alla Legge 71/2016, le disposizioni di cui al presente Ccnl contenenti le parole "coniuge/coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 58

(Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015)

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

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

1 - Definizione e norme generali

Ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge, dalle disposizioni della presente regolamentazione e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali. Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente regolamentazione valgono per gli apprendisti le norme del presente c.c.n.l..

2 - Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 44, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3 - Forma e contenuto del contratto

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

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano Formativo Individuale (PFI).

4 - Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, per una durata non superiore a quanto previsto per i lavoratori inquadrati nei rispettivi livelli di destinazione dell'apprendista.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore di lavoro effettivamente prestate, con diritto agli istituti indiretti e differiti maturati.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di un mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità di cui al comma precedente.

5 - Apprendistato presso altri datori di lavoro

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

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende dello stesso settore, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.

Ad ogni buon conto in relazione al restante periodo di apprendistato le ore di formazione da effettuare saranno proporzionate a detto periodo.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6 - Durata dell'apprendistato

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

1° Gruppo:

durata: 4 anni

addetto al trattamento acque, pulizia e manutenzione di piscine

2° Gruppo (lavorazioni ad alto contenuto professionale):

durata: 3 anni

- capisquadra

- operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;

- levigatori e vetrificatori pavimenti in legno;

- lamatori;

- lucidatori a piombo;

- conducenti di pale caricatrici;

- addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.

3° Gruppo (lavorazioni a medio-basso contenuto professionale):

durata: 1 anno e 6 mesi

- lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;

- lavoratori addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici, lavasciuga, monospazzole ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri anche con uso delle scalette a libretto di comune uso lavorativo che non superino 1 metro d'altezza;

- addetti a lavori di manutenzione di giardini e di aree verdi;

- pulitori finiti che effettuano tutti i lavori di pulizia (comprese le pulizie dei vetri e delle vetrine con uso delle scale) anche con uso delle macchine industriali;

- addetti ad operazioni di disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;

- conducenti.

Le predette durate vengono ridotte come segue:

1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;

2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato.

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

Per essere ammesso alla minore durata del periodo formativo, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico (se conseguito durante il periodo di apprendistato), dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato debitamente autenticato.

4° Gruppo - Apprendisti impiegati

La durata del periodo di apprendistato per gli impiegati, inquadrati dal 4° al 2° livello di 2 anni e sei mesi.

La predetta durata viene ridotta come segue:

1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;

2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato.

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

7 - Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle seguenti percentuali sulla retribuzione tabellare prevista dal presente c.c.n.l. relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato, al lordo delle ritenute previdenziali.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Progressione della retribuzione - 1° Gruppo

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

Progressione della retribuzione - 2° Gruppo

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

Progressione della retribuzione - 3° Gruppo

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

Progressione della retribuzione - 4° Gruppo Apprendisti impiegati

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

8 - Piano formativo individuale (PFI)

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

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

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

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

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. I contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale in esso previsti potranno essere indicati nel dettaglio anche una volta decorsi i suddetti 30 giorni.

Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali di espressione delle Parti.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

9 - Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente c.c.n.l. ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'ISFOL i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e s.m.i..

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e s.m.i. fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio ed il monte ore andrà ridotto.

10 Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.

Il referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa oppure da un socio, o un familiare coadiuvante o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

11 - Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, o in una documentazione equipollente conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente e s.m.i.

12 - Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della normativa vigente (es. malattia, infortunio, ecc.), ovvero nei casi di sospensione involontaria del rapporto (es. ricorso ad ammortizzatori sociali) è possibile prolungare la durata del periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento, a condizione che questo abbia avuto una durata pari ad almeno 30 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare all'apprendista la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

13 - Malattia e infortuni

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l. per i lavoratori qualificati.

14 - Ferie

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

All'apprendista non in prova che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, di norma spetteranno tanti dodicesimi dei periodi suddetti per quanti sono i mesi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie, in proporzione ai dodicesimi maturati.

15 - Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

16- Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolato si applicano le vigenti disposizioni di legge e l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il periodo di apprendistato.

Art. 47 Provvedimenti disciplinari

Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a seconda della gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero orale;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione base;
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni;

Incorre nel licenziamento con preavviso e con indennità di fine rapporto il lavoratore nei casi di ripetute gravi inosservanze delle disposizioni antinfortunistiche di cui all'art. 46, ovvero nei casi sia incorso per almeno 3 volte per un totale di 10 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbia subito almeno 4 sospensioni per 18 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanze dei doveri di cui all'art. 46.

Incorre nel licenziamento senza preavviso, con indennità di fine rapporto e con trattenuta il lavoratore che, senza alcuna giustificazione, non si presenti sul posto di lavoro per 10 giorni continuativi decorrenti dall'ultimo giorno di presenza accertato, rendendosi irreperibile. In tale ipotesi di licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro tratterrà, a titolo di penale, una somma pari all'indennità sostitutiva del preavviso dovuta per il licenziamento come individuata dagli art. 49 e 50.

Il licenziamento senza preavviso e con indennità di fine rapporto viene adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.

L'impresa può portare a conoscenza del personale, con apposito ordine di servizio, le sanzioni disciplinari inflitte. In tal caso sarà indicata la motivazione.

Il lavoratore potrà farsi assistere, da un Rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b), c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Fermo restando quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

Art. 43 Cessazione d'appalto

Omissis....

3. In tutti i casi di cessione di appalto l'impresa cessante darà comunicazione, anche per tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, salvo i casi ove non sia oggettivamente possibile, almeno 15 giorni prima che il nuovo contratto abbia esecuzione, alle strutture sindacali aziendali, ove esistenti, e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica e i nominativi degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 6 mesi; l'impresa subentrante, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, con la massima tempestività, almeno 15 giorni prima dell'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente non sia possibile, in tempi utili, darà comunicazione del subentro nell'appalto alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL territorialmente competenti su richiesta di queste ultime le Parti si incontreranno prima del subentro nell'appalto. Tutto ciò al fine di attivare un apposito incontro al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

Omissis...

Nuovo
Art 35 Retribuzione tabellare

Le parti hanno convenuto un incremento retributivo a regime di **euro 120,00** riferito al 5° Livello, con le seguenti decorrenze: **60 euro** a partire dal 1° novembre 2022, **30 euro** dal 1° luglio 2023, **20 euro** dal 1° Luglio 2024, **10 euro** dal 1° dicembre 2024.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo acconto su futuri aumenti contrattuali (AFAC), stabiliti unilateralmente, cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2022.

Qualora l'elemento sopra richiamato sia superiore alla tranche di incremento contrattuale del 1° novembre 2022 verrà assorbito fino a concorrenza del valore dello stesso e la differenza continuerà ad essere corrisposta come *"superminimo ad personam assorbibile da successive tranches contrattuali"*.

Nuovo
Art. 36 Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione

A copertura del vuoto temporale contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto mensilmente un Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione pari a 15 euro per 26 mesi consecutivi a partire dal 1° novembre 2022.

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

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

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

Art. 37 Indennità speciale

A decorrere dal 1° novembre 2022 verrà corrisposto a titolo di indennità speciale un importo mensile differenziato per ciascun livello retributivo secondo gli importi e le scadenze indicate di seguito.
L'importo mensile della suddetta indennità che non sarà considerata utile ai fini della 13ª mensilità, viene individuato nelle seguenti misure:

Livelli	*IMPORTI*
1º	
2º	
3º Super	
3º	
4º	
5º	**83,17 EURO**
6º	

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

A far dal 1° dicembre 2024 l'importo mensile della suddetta indennità che non sarà considerata utile ai fini della 13ª mensilità, viene individuato nelle seguenti misure:

Livelli	*IMPORTI*
1º	
2º	
3º Super	
3º	
4º	
5º	**88,17 EURO**
6º	