

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

DIVISIONE VII

VERBALE

Il giorno 21 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, dalla Sottosegretaria Rosa Rinaldi, dalla dott.ssa Barbara Pettine, il direttore della Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro dott.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.

e

UGL Igiene Ambientale – rappresentata dal Segretario Nazionale Giancarlo Favocchia, dal Vice Segretario Nazionale Maria Rosaria Sellitti, dai Segretari Regionali e Provinciali: Ciro Buonomo, Vito Bottalico, Giuseppe Palma, Antonio Testini, Paola Selvaggini, Luigi Guido, Alessandro Favocchia, Dorina Vultaggio, Antonio Marrazza, Giovanna Paduano, Salvatore Nastri, Raffaele Carotenuto, Roberto Favocchia, Giuseppe Vicidomino, Enzo Fighera, Maria Federico, Maurizio Pellegrini, Antonio Guerriero, Antonio Velardi, Gaetano Greco, Enzo Felici, Massimiliano Cafaro, Sergio Sorrentino, Vincenzo Dirozzi, Maria Morra e Mario Cifinelli

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.ssa Barbara Pettine e della dott.ssa 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 il 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*, ditalchè 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 1° gennaio 2008;
 - **costo del lavoro definito dalle Tabelle ministeriali (ex art. 86 del d.lgs. 163/2006):** impegno ad integrare gli artt. 86 e 87 dello stesso decreto per il tramite dei decreti attuativi della legge 123/2007 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 delle 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 dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

Avviso Comune per la legalità, regolarità e trasparenza del mercato del settore pulizie, servizi integrati-multiservizi

Premessa

Le organizzazioni sindacali e datoriali del settore pulizie, servizi integrati/multi servizi condividono una comune e motivata preoccupazione per i continui fenomeni di imbarbarimento del mercato sia pubblico che privato. Questi fenomeni hanno comportato e continuano a produrre ribassi di costi/prezzi eccessivi, al di fuori di ogni credibile giustificazione, e un reale rischio di riduzione dei risultati ottenuti negli scorsi anni sul piano della regolarizzazione del mercato e della tutela delle imprese corrette, siano esse in forma di imprese individuali, di capitale o cooperative. Hanno inoltre comportato una riduzione delle tutele dei lavoratori e spesso danni economici e contributivi per il settore pubblico.

Questa situazione, nonché i fondati timori per il futuro, pongono l'esigenza di rilanciare una forte iniziativa per superare i punti critici, allo scopo di promuovere un ulteriore sviluppo del settore e di contrasto dei fenomeni di irregolarità a livello nazionale e territoriale.

Per raggiungere questo risultato, e dopo un ampio confronto, le parti concordano di sviluppare una comune azione per realizzare i seguenti obiettivi.

Principi e obiettivi

1. L'esigenza di assicurare la piena applicazione del contratto per le attività di pulizia, servizi integrati/multiservizi è il primo elemento per una competizione fra operatori basata sulla qualità e sul rispetto delle condizioni economiche e normative degli addetti, come disciplinate dal c.c.n.l. di categoria.

L'iniziativa comune delle parti del settore pulizie, servizi integrati/multiservizi dovrà contrastare fenomeni quali l'applicazione di contratti di lavoro sottoscritti da soggetti con minima, se non nulla, rappresentatività, o l'impropria applicazione di c.c.n.l. relativi ad altre attività, al fine di giustificare offerte eccessivamente basse ed economicamente insostenibili.

La fase di assegnazione degli appalti di servizi deve caratterizzarsi per il tramite dell'offerta economicamente più vantaggiosa; il massimo ribasso deve essere utilizzato solo per appalti in cui siano chiaramente definiti, a priori, i contenuti e le prestazioni contrattuali, garantendo comunque le tutele dei lavoratori in essi impegnati.

Per lo stesso motivo va ristretto il campo di applicazione dell'asta elettronica escludendo tale mezzo a fronte di appalti di servizi quando sia necessario definire contestualmente un progetto organizzativo del servizio insieme all'offerta economica.

Va ribadita l'importanza che la impresa assegnataria rispetti, sia nell'offerta sia nella successiva fase di gestione, il costo del lavoro individuato in sede ministeriale sulla base delle disposizioni contenute nel CCNL e delle norme in materia contributiva e fiscale.

2. Il settore necessita di attenzione e regolazioni specifiche che tengano conto delle particolari modalità di erogazione del servizio. In particolare è necessaria una modifica legislativa per escludere l'applicazione della Legge 223/91 nel caso di cambio di appalto con applicazione dell'art. 4 del C.C.N.L. dove questo prevede una procedura in sede sindacale di assunzione del personale impegnato sull'appalto da parte dell'impresa subentrante.

3. Le imprese del settore subiscono la grave situazione dei ritardi di pagamento da parte degli enti pubblici; tali ritardi hanno raggiunto una dimensione pari ad oltre il 50% del fatturato del settore, con conseguenze particolarmente gravi trattandosi di attività *labour intensive*.

L'onere di tale situazione pone gravi problemi alle imprese per l'incidenza negativa sui programmi di investimento e sviluppo, per gli impropri oneri finanziari di cui vengono ad essere gravate e, infine, per la stessa regolarità del pagamento dei salari ai lavoratori. La situazione risulta ulteriormente aggravata dalla assenza di precisi indirizzi sul riconoscimento delle revisioni prezzi.

Si tratta di una tematica complessa e articolata, la cui necessaria soluzione deve essere coerente con la natura del problema, comune a molte attività di forniture di beni e servizi.

In aggiunta, si ricorda come il complesso quadro delle difficoltà economico finanziarie per le imprese di servizi integrati, ad alta intensità di manodopera, sia ulteriormente negativamente condizionato dall'incidenza IRAP, che ha come principale base imponibile il costo del lavoro.

Le parti si riservano di valutare e presentare possibili soluzioni in sede di Cabina di regia di contrasto al lavoro nero

Soluzioni e interventi normativi

- **Appalti Pubblici e modifiche al Decreto Legislativo 163 / 2006.**

Occorre integrare la disciplina contenuta negli artt. 86 e 87 del D.Lgs. 163/2006 e s.m.i. "Codice dei contratti di lavori, servizi e forniture" con l'obbligo di inserire nei bandi e nei capitolati di appalto clausole che indichino in modo chiaro il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto tra le organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, come contratto di riferimento nella esecuzione del servizio, ed in particolare per le attività di pulizia, servizi integrati-multiservizi quello delle imprese esercenti servizi di pulizia, servizi integrati/multiservizi e al rispetto delle tabelle ministeriali relative, previste dall' art. 86 del d.lgs. n. 163/2006. Tale obbligo riguarda anche eventuali subappalti e/o concessioni.

A tale scopo, in materia di criteri di determinazione delle offerte anormalmente basse ex art. 86, si ritiene opportuna la cancellazione del comma 2, lettera g) dell'articolo 87 che permette la giustificabilità di offerte inferiori ai valori del costo del lavoro determinati periodicamente dalle tabelle ministeriali.

Tale obiettivo potrà essere perseguito anche attraverso iniziative sul territorio delle parti e la promozione di note, determinazioni, circolari o altro delle diverse Autorità e Istituzioni competenti (in via esemplificativa, Ministero del Lavoro, Autorità vigilanza)

Inoltre deve essere previsto che accertate gravi violazioni in merito al rispetto del CCNL, nonché in materia di sicurezza sul lavoro, evasione contributiva e fiscale, comportino la risoluzione del contratto di appalto e la segnalazione alla Autorità di vigilanza sui contratti pubblici ai fini della esclusione della impresa dalle procedure pubbliche di aggiudicazione.

Come già affermato, il ricorso all'asta elettronica per gli appalti di servizi *labour intensive* deve essere escluso quando sia necessario definire contestualmente un progetto organizzativo del servizio insieme all'offerta economica.

- **La responsabilità solidale.**

Uno strumento importante per contrastare l'irregolarità negli appalti è quello di colpire, insieme all'impresa irregolare, i soggetti che dall'appalto illecito traggono vantaggi patrimoniali.

Nel d.lgs. 276/03 e nel decreto legge 223/06 -convertito in legge 248/2006- sono individuati principi importanti per questo obiettivo.

La nuova situazione comporta, da un lato, una maggiore attenzione alle caratteristiche del contratto di servizi e pone, dall'altro, alla ditta esecutrice ed al soggetto appaltante una necessità di controllo sulla regolarità contributiva, fiscale e contrattuale dell'appalto .

Le parti ritengono essenziale e urgente l'emanazione del decreto previsto dall'art. 35 del decreto legge 223/06, convertito con legge 248/06, al fine di definire le procedure e la documentazione necessaria al rispetto di tale normativa e, in tale contesto, la definizione, per tutti i soggetti coinvolti nella filiera, delle condizioni di esenzione della responsabilità.

- **Modifiche alla normativa prevista dalla Legge 223/1991.**

Quanto descritto nel precedente punto 2 trova nella proposta di modifica prevista nella legge finanziaria per l'anno 2008, di seguito riportata, una adeguata risposta a tale problema e le parti si faranno conseguentemente carico per sostenerne l'approvazione e l'emanazione.

“Nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito di subentro di nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative”.

- **Cabina di regia di contrasto al lavoro nero e rilancio degli Osservatori Nazionali**

Nella Cabina di regia per il contrasto al lavoro nero e sommerso un intervento prioritario deve riguardare questo settore per dare un forte segnale di intervento a contrastare imprese irregolari che operano su appalti pubblici e privati.

In tale ottica le organizzazioni del settore intendono svolgere un preciso compito di analisi e individuazione dei fenomeni, di valutazione e sviluppo dei dati e delle informazioni disponibili per individuare le situazioni di maggiore rischio.

Contestualmente, tra le principali attività dell'Organismo Paritetico di Settore verrà indicata la riorganizzazione ed il rilancio degli Osservatori Nazionali e Regionali sugli appalti del settore delle pulizie e dei servizi integrati/multiservizi, con la partecipazione necessaria degli Ispettorati del lavoro, individuando adeguate forme di finanziamento necessarie al loro funzionamento allo scopo di assumere in concreto una funzione complementare e necessaria alla tutela del settore.

Compito degli Osservatori sarà segnalare le anomalie nelle gare di appalto agli enti appaltanti ed all'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici al fine delle conseguenti determinazioni. Le segnalazioni di anomalia dovranno comportare controlli ispettivi di verifica della regolarità dell'impresa appaltante.

Va rilanciata e meglio normata la funzione del Registro delle imprese di pulimento, istituito con la legge n. 82/1994 e s.m.i. , al fine di attuare uno strumento di controllo della qualità e della regolarità delle imprese del settore anche a tutela degli utenti.

- **Criticità finanziaria del settore.**

Come rilevato nelle premesse, le imprese del settore subiscono la grave situazione dei ritardi di pagamento da parte degli enti pubblici, che hanno raggiunto una dimensione pari ad oltre il 50% del fatturato del settore.

I provvedimenti che impongono il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti previsti contrattualmente per gli enti pubblici (cfr. in particolare il d.lgs. 231/2002) non hanno avuto gli esiti attesi, creando una situazione di inadempienza di fatto del nostro Paese alle norme comunitarie in materia.

In questo contesto le parti ritengono che possano essere attuate, come già è stato in altri settori, iniziative congiunte, locali o nazionali, anche allargate a altri comparti con problematiche consimili di sensibilizzazione della committenza.

Tutto ciò, fermo restando l'obbligo delle imprese a corrispondere regolarmente ai lavoratori la retribuzione.

Nell'obiettivo comune di assicurare la regolarità nella corresponsione dei salari, si dovrebbero prevedere misure non settoriali che realizzino, decorso un arco di tempo definito di morosità accertata, la corresponsione di quanto dovuto all'impresa. In difetto, le imprese creditrici dovranno poter essere tutelate, fino alla liquidazione del credito certo, per il tramite di interventi (ad esempio) di corrispondente sospensione temporanea fiscale e previdenziale.

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

19 DICEMBRE 2007

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 ed 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, anche ai sensi di cui all'art. 7, comma 4, del decreto-legge n. 248/2007 convertito in legge n. 31/2008, 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 imprese 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 54 e 66 ("Previdenza complementare" e "Organismo paritetico nazionale - ONBSI") 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 nazionali, 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. La premessa costituisce parte integrante del presente C.C.N.L.

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, del Protocollo d'intesa del 3/12/2003, ed i contenuti del Protocollo 7/10/2003 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. 82/1994 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 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, anche al fine di supportare le iniziative della Cabina di regia per il contrasto al lavoro sommerso ed irregolare di cui alla legge n. 296/2006, articolo 1 comma 1156 ed al successivo decreto ministeriale attuativo 11 ottobre 2007;
- 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 legge n. 125/1991
- 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.

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

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

Articolo 3 - CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte dell'azienda cedente.

Gli impiegati, nei casi di cui al primo comma, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento dell'azienda, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al TFR come per il caso di licenziamento.

Articolo 4 - CESSAZIONE DI APPALTO

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

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.), anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007, n. 248, convertito in legge 28/2/2008, n. 31.

In ogni caso di cessazione di appalto, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del c.c.n.l. darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci - lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

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

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente c.c.n.l.

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

In 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.

L'azienda uscente deve consegnare all'impresa subentrante l'elenco del personale così composto:

- nominativo;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- orario settimanale;
- livello di inquadramento;
- codice fiscale.

Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

- applicazione D.lgs. n. 626/1994;
- formazione;
- documentazione sanitaria, entro i limiti di riservatezza stabiliti dalle normative vigenti;
- lista eventi morbosi sino a tre anni prima del cambio di appalto;
- lista personale assunto ex legge n. 482/1968 e n. 68/1999.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente C.C.N.L., la nota del Ministero del Lavoro prot. N. 5/25 316/70 APT del 14/3/1992 confermata con circolare del 28/5/2001 n. 5/26514/7APT/2001 e il testo dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007 n. 248, convertito in legge 28/02/2008 n. 31.

Articolo 5 - ASSUNZIONE

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

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

j) i termini di preavviso in caso di recesso;

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

Il datore di lavoro operante in regime di appalto e subappalto fornirà al lavoratore una tessera di riconoscimento ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera u) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Articolo 6 - CONSEGNA E RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) un documento d'identità;
- 2) il certificato generale del casellario di data non anteriore a tre mesi.
- 3) il numero di codice fiscale e quant'altro eventualmente richiesto da particolari disposizioni di legge;
- 4) lo stato di famiglia;
- 5) due foto formato tessera.

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

Articolo 7 - TUTELA DEL LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

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

Articolo 8 - PERIODO DI PROVA

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

- mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;
- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 7° livello;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 6° livello;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 5°, 4°, 3° e 2° livello;
- giorni 30 lavorativi per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati a qualsiasi livello.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 5.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di 7° livello e durante il primo mese per i lavoratori di 6° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori con qualifica operaia che lo abbiano già superato presso la stessa impresa e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti o in caso di passaggio diretto ed immediato.

Articolo 9 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

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

Articolo 10 - INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

In relazione alle mansioni svolte i 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 come modificata dalla 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 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
L’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

<i>Cat.</i>	Impiegati	Operai
<i>Qualif.</i>	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:

- 3.1 Responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi
- 3.2 Responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia

IV LIVELLO

<i>Cat.</i>	Impiegati	Operai
<i>Qualif.</i>	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 caricatori, 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 Capogruppo attività di receptions e accompagnamento dei visitatori

- 6.5 Addetto all'accompagnamento di gruppi di visitatori ed attività analoghe che prevedano anche la conoscenza di lingue straniere
- 6.6 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:

- 2.1 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

<i>Cat.</i>	Impiegati	Operai
<i>Qualif.</i>	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) DEL PRESENTE LIVELLO

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 dall' 1/1/2008
- Retribuzione tabellare 590,00 euro, EDAR 15,83 euro dall' 1/1/2009
- Retribuzione tabellare 621,65 euro, EDAR 21,11 euro dall' 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 17,20 euro dal 1/1/2009
- Retribuzione tabellare 675,70 euro, EDAR 22,93 euro dal 1/6/2009

LIVELLO	PARAMETRO	QUALIFICA	PAROLE "CHIAVE"
Q	220	QUADRO	Legge n. 190/1985
VII	201	<u>Imp.direttivo</u>	Specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia / discrezionalità / poteri di iniziativa - responsabilizzazione dei risultati.
VI	174	<u>Imp. di concetto</u> <u>Operaio provetto</u>	Adeguate conoscenze – esperienza – potere di iniziativa nei limiti delle direttive generali.
V	140	<u>Imp.di concetto</u> <u>Operaio provetto</u>	Attività di concetto o prevalentemente tali. Autonomia operativa nell'ambito di direttive, conoscenze di tecnologie del lavoro/funzionamento apparati anche coord. di gruppi in complessi diversi.
IV	128	<u>Imp. d'ordine</u> <u>Operaio specializzato</u>	Specifiche conoscenze e/o capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coord. squadre di altri lavoratori inferiori o uguali.
III	118	<u>Imp. esecutivo</u> <u>Operaio qualificato</u>	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite anche coord. di lavoratori inferiori. Lavoratore polivalente (esperienza, flessibilità, più aree di intervento, utilizzo di tecniche innovative).
II	109	<u>Impiegato esecutivo</u> <u>Operaio comune</u>	Primo impiego. Semplici attività amm. o tecniche che non richiedono particolare preparazione. Passano al III liv. dopo 18 mesi di servizio effettivo. Attività per l'espletamento delle quali sono necessarie semplici conoscenze professionali acquisibili anche con un breve periodo di pratica/addestramento anche con semplici attrezzature industriali.
I	100	<u>Manovale</u>	Attività semplici, a contenuto manuale, per le quali non occorrono conoscenze professionali, nonché lavoratori del II livello di prima assunzione (9 mesi).

Art. 11 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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 atte a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

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

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 fasi di avvio di una nuova attività superiori a detto periodo.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, secondo comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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

Articolo 12 - 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.

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 1, che forma parte integrante del presente contratto. Le parti si riservano ove del caso, in fasi successive, di modificare ed ampliare suddetti profili.

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 luglio 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 legge n. 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 13 - CONTRATTI DI INSERIMENTO

Le parti recepiscono i contenuti dell'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004, che si allega al presente c.c.n.l., ed eventuali modifiche che interverranno.

Articolo 14 – LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, con cui due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale ai sensi del presente c.c.n.l. e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

I lavoratori hanno altresì l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione.

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo del contratto in questione si fa riferimento alle disposizioni di legge e normative vigenti. Tenuto conto della tipicità di tale rapporto di lavoro, le parti definiranno una puntuale disciplina di specifici istituti normativi.

Articolo 15 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

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

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSU/RSA ovvero, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione ed i motivi del ricorso allo stesso.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di somministrazione di lavoro.

Ai fini del calcolo della percentuale di cui all'articolo 16, i lavoratori somministrati con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra, è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.

Articolo 16 – 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 10 dipendenti, la proporzione è di uno a uno.

Da 11 a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti.

Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

Articolo 17 - PASSAGGIO DI MANSIONI E DI LIVELLO

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta.

Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo, a tutti gli effetti, trascorso il periodo di due mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.

PRECISAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che per i casi di passaggio a livello superiore verificatisi prima del 31 maggio 1982 trova applicazione la normativa dei precedenti contratti in materia di determinazione dell'indennità di anzianità.

Articolo 18 - RETRIBUZIONE

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

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

Nel caso l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al primo comma; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di contestazione sulla retribuzione tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente Contratto.

Per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.

Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo o assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

Articolo 19 - DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione mensile e il trattamento relativo agli istituti contrattuali aventi carattere economico, sono il corrispettivo di una prestazione articolata su 40 ore settimanali.

Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 173.

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di settimana corta e per 26 nel caso di prestazione su 6 giorni settimanali.

Articolo 20 - TREDICESIMA MENSILITA'

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Articolo 21 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'

L'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una 14^o mensilità pari a una retribuzione globale mensile.

Il periodo di riferimento è fissato dal 1° luglio al 30 giugno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda nel periodo di riferimento.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

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 (€ 279,60).

L'impiegato ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali d'anzianità, fino al raggiungimento del 50% della retribuzione tabellare dell'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza all'1.8.83.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 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 all'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, trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio.

L'anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposta 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.

Articolo 23 - RIPROPORZIONAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

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

Articolo 24 - INDENNITA' VARIE

INDENNITA' MEZZI DI LOCOMOZIONE

La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo per servizio, un'indennità mensile da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

INDENNITA' LAVORO DISAGIATO

Per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 15% della retribuzione tabellare.

INDENNITA' D'ALTA MONTAGNA

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'impresa corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

INDENNITA' DI LONTANANZA DA CENTRI ABITATI

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 km, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'impresa che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi tra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali competenti.

INDENNITA' PER MANEGGIO DENARO

Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 3% sulla retribuzione tabellare della sua categoria di appartenenza. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a € 4.65, sarà corrisposta un'indennità nella misura del 5% sulla retribuzione base.

INDENNITA' RIMOZIONE SCORIE E POLVERINO ALTOFORNI

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli alti forni, l'impresa corrisponderà un'indennità di € 0,05 per ogni ora di lavoro.

INDENNITA' PULIZIA REPARTI LAVORAZIONI INDUSTRIALI

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà un'indennità di € 0,036 per ogni ora di lavoro.

Queste due ultime indennità sono da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di ferie nonché della 13° mensilità e della 14° mensilità.

PRECISAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che con la locuzione "pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni" hanno inteso riferirsi esclusivamente alla prestazione resa in quelle parti degli stabilimenti ove si svolge l'attività industriale vera e propria.

L'indennità non spetta pertanto al personale che, pur lavorando all'interno di stabilimenti industriali, è addetto ai servizi di pulizia in aree o locali in cui non vengano svolte operazioni di trasformazione produttiva, quali ad esempio cortili interni ed esterni, servizi igienici, uffici, eccetera.

RIMBORSO SPESE DI LOCOMOZIONE

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

INDENNITA' PULIZIA AMBIENTI RADIOATTIVI

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (Alfa - Beta - Gamma - Raggi X) sarà corrisposta un'indennità di € 0,12 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (Reattori nucleari in funzione - trattamento radio - elementi, radioisotopi).

Detta indennità è da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo del trattamento di festività, ferie, anzianità, 13° mensilità e 14° mensilità e indennità sostitutiva del preavviso.

INDENNITA' PER LAVORI NEL SOTTOSUOLO

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta un'indennità di € 0,03 per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità.

PRECISAZIONE A VERBALE

Attese le particolari caratteristiche tecniche non ricorrenti in attività simili o analoghe, per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, etc.) verrà corrisposta al personale un'indennità oraria di € 0,03 non cumulabile con l'indennità per lavori nel sottosuolo.

Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni della Metropolitana o lungo le linee della stessa svolga la propria attività all'aperto o sotto la pensilina.

INDENNITA' AEROPORTUALE

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

Articolo 25 - ALLOGGIO AL PERSONALE

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

Articolo 26 - INDUMENTI DI LAVORO E DIVISA

Indumenti di lavoro

Le imprese forniranno ogni anno gratuitamente a tutto il personale operaio 2 tute o 2 camiciotti e 2 pantaloni o 2 indumenti equivalenti.

L'impresa concorderà in sede aziendale con la r.s.u., ovvero, ove ancora non costituita, con le r.s.a., l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste.

L'impresa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia.

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati e durante il servizio, indossare la tenuta fornitagli.

Divisa

Qualora l'attività prestata preveda la fornitura di una divisa, indispensabile per lo svolgimento del servizio, questa sarà fornita dall'impresa compatibilmente con l'usura e comunque con cadenza biennale.

Il lavoratore è tenuto in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro alla restituzione della divisa; in caso contrario, il costo della divisa sarà computato come onere a carico del lavoratore.

Si applicano le vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro.

Articolo 27 - TRASFERTE

L'impresa, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro.

In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro e avrà diritto:

- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a incontrare tali spese;
- c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.

Lo stesso trattamento compete al lavoratore chiamato come teste in causa civile e penale per ragioni inerenti il servizio.

Articolo 28 - MOBILITA' AZIENDALE

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

Articolo 29 - TRASFERIMENTI

Il lavoratore non può essere trasferito da una sede di lavoro ad un'altra se non per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di fine rapporto ed al preavviso, salvo che per i lavoratori di 7° e 6° livello se all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.).

Le modalità ed i termini dovranno essere preventivamente concordati con l'impresa.

È dovuta inoltre la indennità nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Articolo 30 - ORARIO DI LAVORO

Per la durata dell'orario si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, salvo quanto disposto ai successivi artt. 32 e 33.

La prestazione è distribuita in 5 giorni lavorativi consecutivi.

I 2 giorni di riposo devono comprendere la domenica salvo i casi di attività lavorative nei settori di pubblica utilità e di quelli di attività a ciclo continuo.

In deroga a quanto sopra, per esigenze tecniche o produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.

L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto tra le parti e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.

Con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria, assistite dalle Organizzazioni sindacali territoriali, potrà essere concordata una distribuzione in 6 giornate in relazione alle esigenze aziendali.

Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base.

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di 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 nel presente comma è stabilito in attuazione dell'articolo 17, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003.

Fermo restando le situazioni in atto, con decorrenza 2.5.80, è abolita la possibilità di concordare un 3° turno giornaliero ex art. 22, comma 8 del C.C.N.L. 13.12.77.

Le ore prestate oltre le 40 ore settimanali saranno compensate con una maggiorazione del 25% calcolata sulla retribuzione base.

Le percentuali di maggiorazione di cui ai commi 8 e 11 (prestazione nel 6° giorno della settimana e prolungamento orario) non sono cumulabili fra di loro (nel senso che la maggiore esclude la minore) e non sono altresì cumulabili con le maggiorazioni previste nel successivo art. 38 (lavoro straordinario, notturno, festivo).

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.

Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

L'impresa nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio, se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, entro i limiti delle 2 ore.

Il tempo passato a disposizione dell'impresa - in attesa di impiego, per spostamenti da un posto all'altro di lavoro anche quando fossero quelli abituali, e per eventuali inoperosità nel corso dell'orario di lavoro per esigenze aziendali - è computato nell'orario effettivo di lavoro come prestazione lavorativa e come tale retribuita.

Le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per ragioni di lavoro nel corso della sua prestazione giornaliera - comprese quelle derivanti da spostamenti da un posto all'altro di lavoro, anche se rientranti fra quelli abituali - sono rimborsate dall'impresa. Sono escluse dal rimborso le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per raggiungere il posto di lavoro, per l'inizio della sua prestazione giornaliera, e per rientrare al proprio domicilio.

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

Per quanto concerne l'articolazione dell'orario di lavoro su base multiperiodale per i servizi di pulizia negli impianti industriali, si applica il successivo art. 31, fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Articolo 31 - ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE PER I LAVORATORI A TEMPO PIENO

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della r.s.u., e, ove ancora non costituita, alle r.s.a..

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare / straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la, retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45° ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno cinque giorni, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale, e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

Resta inteso che, in caso di cambio d'appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruito.

Articolo 32 – ORARIO DI LAVORO DEI LAVORATORI DISCONTINUI PER LE ATTIVITA' DI GESTIONE DEI SERVIZI FIERISTICI E DI CUSTODIA E CONTROLLO DI AREE ED EDIFICI (accordo 3/12/2003)

Sono da considerarsi ad orario discontinuo quei lavoratori a tempo pieno e indeterminato non aventi nella loro attività professionale carattere di continuità nell'espletamento della mansione.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla declaratoria successiva ed a quanto indicato dal R.D. n. 692/1923 ed alle successive modifiche ed integrazioni.

Le predette mansioni individuate dal presente articolo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 3, del presente c.c.n.l., sono limitate come segue:

1. Custodi o guardiani diurni e notturni agli ingressi carrabili;
2. Custodi o guardiani addetti a ingressi fieristici, museali ed altri edifici;
3. Personale addetto ai servizi di primo intervento antincendio;
4. Personale addetto al carico e scarico nell'attività interna di servizi;
5. Personale addetto al controllo degli impianti e delle aree;

← - - - - **Formattati:** Elenchi puntati e numerati

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro del personale addetto rientra nella norma di cui al comma 2 dell'articolo 30 del presente c.c.n.l. La presente norma non si applica nel caso di lavoro occasionale o sporadico.

Per i lavoratori rientranti nel presente articolo l'orario di lavoro contrattuale è fissato nella misura di 45 ore settimanali.

La maggiorazione per lavoro straordinario si applica a partire dalla 46° ora settimanale.

Le parti firmatarie del presente accordo, unitamente alla r.s.u. ovvero, ove non costituita, alle r.s.a., si incontreranno a livello territoriale per la definizione di accordi finalizzati ad attuare le norme contenute nel presente articolo; in caso di mancato accordo, si attiveranno i livelli superiori in conformità a quanto previsto nel presente c.c.n.l.

Articolo 33 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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 contempra giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

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.

Il personale a tempo parziale può essere assunto nelle specifiche tipologie contrattuali di cui al presente C.C.N.L. e da accordi interconfederali.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 legge n. 53/2000.

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.

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.

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.

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. 30 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.

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.

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. 38 del presente c.c.n.l..

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.

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.

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

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.

I lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario contrattuale.

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 21 dell'art. 30, per la parte relativa allo spostamento da un posto all'altro di lavoro. Restano comunque salve le situazioni in atto presso le singole aziende.

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.

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

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

Articolo 34 - INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

- 1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'impresa, sarà corrisposta la retribuzione globale con la facoltà per l'impresa di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
- 2) per le ore perdute, per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto per la prima giornata di sospensione il 70% della retribuzione tabellare;
- 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Nei casi di contrazione totale o parziale dell'attività lavorativa per le cause previste dalla legge n. 164/1975 l'impresa potrà richiedere l'intervento della Cassa Integrazione guadagni con le modalità stabilite dalla legge su richiamata.

Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo maggiore di 8 giorni l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di fine rapporto.

Articolo 35 - ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE

ASSENZE

Salvo i casi di comprovato impedimento, tutte le assenze devono essere comunicate all'Azienda nella giornata in cui si verificano. Nel caso di turni serali si intende le 24 ore dall'inizio del turno medesimo.

Le assenze devono essere giustificate entro i 2 giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento.

Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi degli articoli 47, 48 e 49 del presente c.c.n.l..

PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia domanda le imprese possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.

In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita.

Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge, l'impresa concederà un permesso retribuito di 3 giorni se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o nella sua provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori dalla provincia.

Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione, al lavoratore sarà concesso di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera, in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma.

Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.

Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53.

CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi, con trattenuta di quanto eventualmente corrisposto per tale periodo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Per i neo assunti a partire dal 1° giugno 2001, il congedo è pari a 15 giorni di calendario.

Tale congedo non si computa nel periodo annuale delle ferie.

Articolo 36 - DIRITTO ALLO STUDIO

I lavoratori che, al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'impresa, intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore 10 annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'impresa o nell'unità produttiva in quella data, salvo conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero con la r.s.u.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore interessato intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tale fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'impresa nei termini e con le

modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di 1/3 del monte ore triennale e determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4, la Direzione e le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero la r.s.u., stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

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

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le rappresentanze sindacali aziendali, ovvero la r.s.u..

Le imprese erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al comma 4, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Articolo 37 - PERMESSI A LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

- - 2 giorni per ciascun esame universitario;
- - 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- - 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- - 10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

Articolo 38 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, salvo giustificato motivo individuale di impedimento.

L'impresa non potrà richiedere un prolungamento orario e una prestazione straordinaria eccedente le 150 ore annue.

E' considerato lavoro straordinario, e dà luogo a un compenso, quello disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 30, fermo restando quanto previsto dall'art. 31.

Le prestazioni di lavoro straordinario vanno retribuite con quote orarie della retribuzione globale mensile.

Il lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario diurno feriale	25%
2) lavoro straordinario notturno	50%
3) lavoro straordinario festivo	65%
4) lavoro straordinario notturno festivo	75%
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%
6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati	20%
7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati	30%

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base al momento della liquidazione di esse.

Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Si intende per lavoro notturno, ai fini di quanto sopra previsto, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Nei soli casi di prestazione notturna continuativa, la relativa maggiorazione dovrà essere computata nei seguenti istituti contrattuali:

- a) ferie;
- b) festività;
- c) 13a mensilità;
- d) 14a mensilità;
- e) TFR;
- f) indennità sostitutiva di preavviso;
- g) malattia e infortunio.

Per il personale impiegatizio, restano ferme le condizioni di miglior favore.

Articolo 39 - LAVORO NOTTURNO

E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

E' considerato "lavoro notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata dall'art. 1, comma 2, lett. d) del decreto legislativo n. 66/2003.

Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";

- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, da riproporzionare, per il part – time verticale e misto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. e) del decreto legislativo n. 66/2003.

Non si considera lavoro notturno ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente c.c.n.l. quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- a) vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- b) necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;
- c) necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);
- d) per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.

Ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo n. 66/2003, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione.

Ai fini di quanto previsto dall'art. 13, comma 2, del decreto legislativo n. 66/2003 si conferma quanto previsto in materia dal precedente c.c.n.l.

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle r.s.a. o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Articolo 40 - RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima - sempre che tale spostamento non comporti il superamento del limite di 6 giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore avrà diritto a un'indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa.

Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

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, sottoscritto in attuazione della legge n. 146/1990 il 15 gennaio 2002, e per le attività in ambito privato aventi caratteristiche analoghe.

Si attiva altresì in casi eccezionali ed imprevisi, 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.

Articolo 41 - RICORRENZE FESTIVE

Sono da considerarsi giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 40 (riposo settimanale); nel caso di settimana corta è considerato festivo il 2° giorno di riposo;

b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;

c) le seguenti festività:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania del Signore (6 gennaio);
- 3) Pasqua (mobile);
- 4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);
- 5) Assunzione (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) S. Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);
- 10) Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera (per il comune di Roma, SS. Pietro e Paolo 29 giugno).

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lett. b) e c) le Associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lett. b) e c).

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale (art. 40) spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

FESTIVITA' ABOLITE LEGGE 5 marzo 1977, n. 54.

Per quanto riguarda la festività civile (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario 4 novembre.

Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.

I permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore, e dovranno essere usufruiti entro l'anno in cui si riferiscono; nel caso in cui il lavoratore non usufruisca nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote giornaliere di retribuzione globale mensile per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate.

Nel caso in cui le 4 festività religiose cadano nel periodo di ferie, si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Nel caso di coincidenza delle 4 festività religiose con il riposo settimanale di cui all'art. 40 al lavoratore non spetterà alcun permesso compensativo, ma beneficerà del trattamento previsto al comma 3 del presente articolo.

Il trattamento di tutte le festività non lavorate, di cui al presente articolo è compreso nel trattamento retributivo mensile.

Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui al presente articolo, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per i lavoratori di aziende operanti nel comune di Roma, qualora oltre la festività dei SS. Pietro e Paolo venga usufruito un ulteriore giorno di riposo per il S. Patrono, il numero dei permessi di cui ai commi 5, 6, e 7 del presente articolo è ridotto a 3.

Articolo 42 - FERIE

Il lavoratore che ha un'anzianità di 12 mesi presso l'impresa, ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate:

- pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);
- pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.

L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

La norma del precedente comma non trova applicazione per le imprese di disinfezione-disinfestazione e derattizzazione.

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, nè la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno nè al recupero negli anni successivi.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

A partire dal 1° gennaio 1986 l'orario di lavoro è 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 43 - SERVIZIO MILITARE

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di anzianità – salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'impresa.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'impresa per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

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

Articolo 44 - RITIRO PATENTE

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire retribuzione alcuna.

L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Nelle imprese che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra l'impresa dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'impresa lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 55 secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Articolo 45 - DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha l'obbligo di:

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

- - osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa.
- essere munito di idonea documentazione attestante la regolarità dell'assunzione fornita dall'impresa.

Articolo 46 - 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. 48.

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 i 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. 48 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604/1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300/1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro adozione.

Articolo 47 - AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

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

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

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Articolo 48 - LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) Licenziamento con preavviso.

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente;

- c) rissa sul luogo di lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- e) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 47, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 47, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 46.

B) Licenziamento senza preavviso.

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

Articolo 49 - SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 48, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Articolo 50 - TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI

L'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere a familiari a carico che effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

Parimenti, l'azienda compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabilita nel contratto, fermo restando la sospensione a tutti gli effetti contrattuali e di legge del rapporto di lavoro.

Nell'eventualità che il ciclo di terapia riabilitativa non sia completato nei predetti limiti temporali, l'azienda, a fronte di adeguata documentazione e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, valuterà la possibilità di estendere ulteriormente il periodo di aspettativa non retribuita.

Articolo 51 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.

Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro 2 giorni dalla data del rilascio.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.

A tal fine il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino a un massimo di 3 anni.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

Per i casi di t.b.c. - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge 20.5.70 n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non erogherà l'indennità di malattia.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI IMPIEGATI

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto dal comma 4 del presente articolo.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI OPERAI

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

- a) a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale (art. 18, ultimo comma) netta;
- b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale.

Nei casi di infortuni sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

NOTA A VERBALE

Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico-produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

Articolo 52 - CONGEDO DI MATERNITA' E CONGEDO PARENTALE

Per quanto riguarda il trattamento per il congedo di maternità e per il congedo parentale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia (Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Per le lavoratrici con mansioni impiegate si applica, qualora più favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge, il seguente trattamento:

- - corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi di assenza e del 50% di essa nei due mesi successivi, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell'ente di previdenza, per disposizioni di legge.

- Durante il periodo di congedo di maternità l'evento malattia prevale sul congedo esclusivamente nel caso di grave infermità della madre ai sensi dell'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e della circolare Inps n. 68/1992.

Articolo 53 – 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 36 del C.C.N.L. per corsi di alfabetizzazione per lavoratori extra-comunitari, fermo restando il monte ore complessivo di cui alla stessa norma.

Articolo 54 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti stipulanti concordano sull'opportunità di favorire la previdenza complementare per i lavoratori del settore e a tale scopo convengono di ricercare le più idonee soluzioni attuative a tale scopo realizzando una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del d.lgs. 252/2005 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, ovvero attraverso il meccanismo del silenzio-assenso, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, settimo comma, del d. lgs. n. 252/2005.

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 al comma 9 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 252/2005, 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 sottoscrittrici 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 55 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Fatto salvo quanto previsto dal decreto legislativo n. 252/2005 e dall'articolo 54 del presente c.c.n.l., in caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati.

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza;
- 3) anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati;
- 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 5) 13^a mensilità;
- 6) 14^a mensilità;
- 7) indennità che abbiano carattere non occasionale;
- 8) accordi integrativi.

Per l'indennità di anzianità maturata fino al 31/5/1982 dai lavoratori con mansioni operaie, si rinvia alla nota a verbale di cui all'articolo 56 del c.c.n.l. 25/5/2001.

Articolo 56 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli art. 55 e 57 devono corrispondersi agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

RACCOMANDAZIONE A VERBALE

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di contratto, nella ipotesi di sopravvivenza del coniuge o dei figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto e in condizioni di particolare bisogno.

Articolo 57 - PREAVVISO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

IMPIEGATI

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

- 1 – mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 – mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
- 3 – mesi 1 per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

b) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non 10:

- 1 – mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 – mesi 2 per gli impiegati di 6° livello;
- 3 – mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

- 1 – mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;
- 2 – mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;
- 3 – mesi 2 per gli impiegati dal 5° al 2° livello.

OPERAI

Giorni 15 di calendario per gli operai di qualsiasi livello, a prescindere dalla loro anzianità di servizio.

I termini di preavviso di cui al presente articolo sono ridotti rispettivamente al 50% per gli impiegati e a 7 giorni di calendario per gli operai qualora sia il lavoratore a dare il preavviso.

I termini della disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

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

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

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

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'impresa.

Tanto il licenziamento che le dimissioni saranno comunicate per iscritto, in conformità a quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

Articolo 58 - ASSETTI CONTRATTUALI

Le Parti stipulanti, nel quadro di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998 – le cui disposizioni anche non riprodotte si intendono integralmente confermate – individuano due livelli di contrattazione:

- un contratto collettivo nazionale di lavoro;
- un secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di rinvio dello stesso c.c.n.l. ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate.

Contratto collettivo nazionale di lavoro

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

Definisce altresì il trattamento retributivo base con una specifica funzione di garanzia nella direzione della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi stabilite dal Governo di concerto con le Parti Sociali secondo gli obiettivi definiti con il Protocollo 23 luglio 1993 e confermati con il Patto per lo sviluppo e l'occupazione 22 dicembre 1998.

Il c.c.n.l. individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, preve opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le proposte per il rinnovo del c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse.

Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

Dopo 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., in caso di mancato accordo e comunque dopo 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità ed i criteri previsti dal Protocollo 23 luglio 1993.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l., "l'indennità di vacanza contrattuale" cessa di essere corrisposta.

La violazione del periodo di raffreddamento come sopra definito comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta "indennità di vacanza contrattuale".

Contrattazione di Secondo Livello

La titolarità della contrattazione di secondo livello viene esercitata dalle strutture territoriali delle oo.ss. nazionali stipulanti il c.c.n.l..

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni territorialmente competenti delle organizzazioni datoriali stipulanti cui sono iscritte o conferiscono mandato.

La contrattazione di secondo livello ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti.

Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di c.c.n.l..

Procedure di rinnovo degli accordi di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello a contenuto economico hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi di secondo livello dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'Associazione territorialmente competente, in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i tre mesi dalla presentazione delle richieste e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla presentazione delle richieste stesse, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, in linea con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, è consentita per l'istituzione di un Premio di Risultato calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le Parti convengono che l'accordo di secondo livello può impegnare risorse fino al 3% del minimo tabellare annuo alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l.

Ai fini della individuazione di parametri obiettivi utilizzabili ai sensi del presente articolo, le parti, considerando come il settore delle imprese di pulizia e multiservizi/servizi integrati sia caratterizzato sicuramente da "alta intensità di manodopera" e come la principale risorsa sia costituita dal lavoro, convengono di individuare il principale indicatore nella effettiva presenza al lavoro.

A tal fine, l'erogazione del premio di risultato sarà proporzionata in rapporto alla effettiva presenza del lavoratore salvo periodi di assenza dovuti a maternità, infortuni e attività sindacali, in concorrenza con la qualità del lavoro prestato, necessaria al fine di mantenere i contratti di appalto nonchè di acquisirne di nuovi.

Viene istituita una Commissione consultiva nazionale per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione di secondo livello secondo quanto stabilito nel presente articolo.

La costituzione della Commissione consultiva nazionale è finalizzata al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni industriali.

Gli organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive organizzazioni nazionali i testi degli accordi di secondo livello sottoscritti.

Articolo 59 - RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI

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

Alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, alle rappresentanze sindacali aziendali spetta:

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

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

- a) fermo restando l'ora di inizio e di cessazione del lavoro imposta dalle esigenze di servizio, le eventuali modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) l'eventuale diversa programmazione delle ferie rispetto alla norma contrattuale;
- c) la necessità di lavoro straordinario fuori della norma contrattuale, programmabile a lungo termine.

Saranno altresì oggetto di esame congiunto:

- 1) nel rispetto della classificazione contrattualmente definita, i ricorsi in materia di inquadramento presentati in prima istanza dai lavoratori interessati per il tramite della rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, delle rappresentanze sindacali aziendali;
- 2) l'eventuale necessità di determinare la priorità nella concessione di permessi per frequentare corsi di studio (art.36).

Articolo 60 - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 11, lett. g, della legge di delega 15 marzo 1997 n. 59, il legislatore delegato (d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387) ha provveduto a dettare una disciplina, che consolida e specifica le regole concernenti strumenti sindacali tradizionalmente rivolti alla composizione dei conflitti individuali e di serie nella materia del lavoro ex art. 409 c.p.c.;

- finalità dell'intervento legislativo è quello di dettare misure organizzative e processuali anche di carattere generale atte a prevenire disfunzioni dovute al sovraccarico del contenzioso, anche per mezzo delle procedure stragiudiziali di conciliazione e di arbitrato preorganizzato dai contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro;

- in questa prospettiva di decongestionamento del contenzioso giudiziario del lavoro le parti sociali intendono dare ulteriore attuazione alle previsioni legislative predisponendo efficienti procedure stragiudiziali di composizione delle controversie sostitutive degli interventi della giurisdizione statale, fermo restando quelle già in atto;

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

A. TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

Il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale si svolge secondo la procedura che viene così definita:

L'Ufficio Sindacale di conciliazione sarà costituito da un rappresentante della Organizzazione sindacale aderente alla Confederazione firmataria del presente contratto alla quale il lavoratore

conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione datoriale territoriale cui l'impresa conferisce mandato speciale. In fase di prima attuazione i compiti di segreteria dell'Ufficio saranno svolti presso l'anzidetta Associazione datoriale.

Il lavoratore o, in caso di controversia di serie, i lavoratori, che intendano proporre ricorsi innanzi al Giudice del lavoro, possono rivolgere richiesta scritta con lettera raccomandata A/R alla segreteria dell'ufficio per l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale. Copia della predetta richiesta deve essere contestualmente trasmessa tramite lettera raccomandata a.r. all'impresa interessata. L'istanza deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della controversia con l'esposizione dettagliata e completa dei fatti, il riepilogo dei documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la segreteria, nonché il nominativo del rappresentante dell'organizzazione sindacale di cui al punto 1. cui è stata conferita procura speciale. Gli stessi adempimenti devono essere compiuti nell'ipotesi in cui parte attrice sia il datore di lavoro.

Le parti, con i rappresentanti designati e, se preventivamente comunicata, con la eventuale presenza di esperti appartenenti alle rispettive organizzazioni sindacali, si devono riunire entro 20 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di cui sopra per procedere all'esame della controversia e al tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta.

Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, c.p.c.

Il verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 411 c.p.c.

Se la conciliazione non riesce si forma processo verbale, con l'indicazione dei termini della controversia, delle eventuali proposte di definizione e delle ragioni del mancato accordo.

Le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta all'istante. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c.

La segreteria medesima provvede, a richiesta delle parti, a rilasciare copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo.

B. ARBITRATO IRRITUALE

Se il tentativo di conciliazione non riesce, o comunque è decorso il termine di cui al punto 4 della lettera A del presente accordo, le parti individuali interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'art. 412 ter c.p.c.

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 412 ter, comma 1, c.p.c., le istanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e le associazioni datoriali territoriali provvederanno a costituire il Collegio arbitrale, anche in forma permanente, secondo i seguenti criteri.

Il Collegio è composto da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore, da un rappresentante dell'Associazione datoriale territoriale designato dall'azienda e dal Presidente scelto di comune accordo.

Se il Collegio arbitrale è costituito in forma permanente, la designazione del Presidente è di competenza delle istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e delle Associazioni datoriali territoriali che lo hanno costituito.

In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso sarà scelto - successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al terzo e quarto comma del punto 4 - per rotazione o altri criteri da individuare in sede territoriale, da una lista, revisionabile di norma ogni biennio, contenente i nominativi di almeno 10 giuristi, individuati di comune accordo dalle istanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e dalle Associazioni datoriali territoriali.

Al Presidente per ciascuna controversia sarà riconosciuto un compenso la cui entità sarà stabilita dalle parti a livello territoriale.

Semestralmente, le spese di segreteria saranno conteggiate e ripartite fra le Organizzazioni stipulanti.

Il Presidente è tenuto a dichiarare, di volta in volta, per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie previste dall' art. 51 c.p.c.

La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti.

La richiesta sottoscritta dalla parte interessata deve essere inviata, a mezzo raccomandata a/r, alla segreteria del Collegio ed alla controparte, tramite l'Organizzazione sindacale o l'Associazione datoriale di appartenenza cui ha conferito mandato, entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di cui al punto 6., parte a) del presente articolo o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo.

La parte istante, entro i successivi 15 giorni, decorrenti dall'invio della raccomandata a/r di cui al comma che precede, dovrà dare conferma scritta alla Segreteria circa la volontà di adire il Collegio medesimo, inviando contestualmente copia dell'avviso di ricevimento della comunicazione trasmessa alla controparte. Ove la conferma non giunga entro tale termine, la richiesta di arbitrato si ritiene revocata. La richiesta può essere condizionata dall'obbligo per gli arbitri di rispettare in giudizio le norme inderogabili di legge e del presente c.c.n.l..

Ove la controparte intenda aderire alla richiesta dovrà darne comunicazione alla segreteria del Collegio, entro il termine di 15 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza.

Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle parti di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante in rappresentanza delle parti, come pure del Presidente che verrà designato ai sensi del punto 2., nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità, salvo quanto previsto al precedente terzo comma.

L'accettazione degli arbitri di trattare la controversia dovrà risultare per iscritto.

L'eventuale istruttoria della controversia si svolgerà in forma prevalentemente orale, secondo le modalità che saranno fissate dal Collegio nella prima riunione.

Il Collegio potrà liberamente interrogare le parti interessate, nonché le persone che risultino informate dei fatti.

Le parti potranno essere assistite da Organizzazioni sindacali e/o da esperti di fiducia.

Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti potranno depositare presso la segreteria documenti, memorie e repliche.

Il Collegio dovrà emettere il lodo entro 60 giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, presso la segreteria, della conferma scritta di cui al precedente punto 4. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dagli arbitri fino a 120 giorni.

Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto.

Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'art. 412 quater c.p.c.

Fermo restando a carico delle parti della controversia l'onere relativo alle spese ed agli onorari dovuti agli arbitri indicati nel Collegio in rappresentanza di ciascuna di esse, le ulteriori spese della procedura arbitrale, ivi compreso l'onorario e le spese del Presidente, saranno liquidate in osservanza degli artt. 91, comma 1 e 92 c.p.c.

Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 412 ter c.p.c. e di norme inderogabili di legge nel caso di cui al terzo comma del punto 4. che precede.

Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione del presente articolo sono devolute alla esclusiva decisione delle parti firmatarie del presente accordo, le quali addiverranno alla decisione medesima con spirito di amichevole composizione.

Sono fatti salvi gli accordi in materia eventualmente raggiunti in sede territoriale.

Articolo 61 - DIRITTI SINDACALI

A) PERMESSI PER CARICHE SINDACALI E ASPETTATIVE

Ai lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente C.C.N.L. e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette.

Tali permessi saranno concessi per un massimo di giorni 25 all'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

Ove alle dipendenze di una stessa impresa vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno comunque superare il massimo di 60 giorni all'anno.

I permessi per i componenti degli organi direttivi sindacali saranno concessi su esibizione della lettera di convocazione all'impresa almeno 24 ore prima.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni datoriali territoriali che provvederanno a comunicarle all'impresa cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive potrà essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del loro mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Hanno diritto a tali permessi almeno:

- a) 1 dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) 1 dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) 1 dirigente ogni 500 o frazioni di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lett. b).

I permessi retribuiti per i dirigenti sindacali aziendali non potranno essere inferiori a 10 ore mensili nelle imprese di cui alle lett. b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lett. a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori a 2 ore e mezza all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 7 deve darne comunicazione scritta all'impresa, di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali. I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali e a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

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

B) ASSEMBLEA

In osservanza dell'art. 20 della legge n. 300/1970 le aziende garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro.

Nell'ipotesi di provata carenza di locali nei luoghi di lavoro, l'azienda metterà a disposizione altro locale o altra area idonea da concordare con le strutture sindacali aziendali.

L'assemblea può essere convocata anche dalle organizzazioni sindacali territoriali delle federazioni dei lavoratori stipulanti il C.C.N.L..

C) VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI

L'impresa provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore, che ne faccia richiesta mediante delega scritta, l'importo di contributi associativi da versare all'organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto dal lavoratore stesso indicata, nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza per 14 mensilità.

L'impresa non darà corso a quelle deleghe che non contengano gli elementi riportati nello schema tipo di cui alla lettera allegata al presente contratto.

La delega, datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà riportare il mese di decorrenza.

Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non potrà darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.

Ove la delega dovesse pervenire all'impresa oltre il giorno 5 del mese di decorrenza indicato dal lavoratore, la trattenuta sarà operata soltanto a partire dal mese successivo a quello di ricevimento senza attuare alcun recupero per il periodo precedente.

L'eventuale revoca della delega nel corso dell'anno solare dovrà anche essa essere redatta per iscritto e indicare il mese a decorrere dal quale non dovrà più essere effettuata la trattenuta.

Ove la revoca dovesse pervenire oltre il giorno 5 del mese indicato dal lavoratore, la cessazione della trattenuta avrà effetto dal mese successivo senza alcun conguaglio.

Sia la delega sia la revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali, di conseguenza essi devono essere singoli e non cumulativi.

Quando la revoca si accompagna una nuova delega sottoscritta a favore di un'altra Organizzazione sindacale, la data della prima deve essere anteriore o contemporanea a quella della seconda.

La delega e la revoca saranno consegnate, o fatte pervenire, dall'interessato all'impresa.

I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dall'impresa alla Organizzazione sindacale interessata.

Articolo 62 - CONSIGLI UNITARI - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

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

Quando la costituzione dei consigli unitari non sia possibile possono essere costituite rappresentanze sindacali aziendali ai sensi degli art. 19 e 29 della legge n. 300/1970.

Nei casi in cui non è consentito dalla legge n. 300/1970 la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, è fatta comunque salva l'elezione del delegato d'impresa.

Articolo 63 - MENSE AZIENDALI

Le aziende si impegnano a richiedere alle stazioni appaltanti, informandone le Organizzazioni sindacali, servizi di mensa che possono essere fruiti dai propri dipendenti le cui prestazioni coincidano con gli orari di erogazione dei pasti.

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

La r.s.u., ovvero, ove non ancora costituita, le r.s.a., hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Vengono istituiti:

- a) il registro dei dati biostatistici. In esso saranno annotati i dati biostatistici relativi alle visite periodiche di cui al presente articolo e alle assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il predetto registro sarà tenuto dall'azienda a disposizione delle RSA;
- b) il libretto sanitario personale nel quale vengono annotati il risultato dell'eventuale visita medica di assunzione, eventuali visite periodiche di cui al presente articolo nonché i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali. Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore. Le annotazioni vanno effettuate da personale medico.

Negli impianti industriali che espongono il lavoratore all'aria soggetta a inumidirsi notevolmente (es. lavori di pulizia nei sotterranei, nelle gallerie, ecc.) i lavoratori devono essere sottoposti a visita medica prima della loro assunzione per constatare se essi abbiano i requisiti di idoneità al lavoro al quale sono destinati e successivamente all'assunzione, ogni anno.

Dovranno essere sottoposti a visita medica trimestrale i lavoratori addetti all'impiego professionale di antiparassitari contenenti composti organici del fosforo, gli addetti alla derattizzazione e disinfestazione che siano a contatto con acido cianidrico, anidride solforosa, solfuro di carbonio.

Dovranno essere sottoposti a visita medica trimestrale i lavoratori addetti alle operazioni di pulimento con o su materiali piombiferi, o in ambienti in cui il sollevamento di polvere di piombo possa nuocere alla loro salute.

Saranno sottoposti a visita medica annuale i lavoratori addetti alle operazioni di pulimento nelle cabine di verniciatura e gli addetti alla pulizia degli altiforni.

I lavoratori che beneficiano dell'indennità pulizia ambienti radioattivi, saranno sottoposti a visita medica periodica ogni anno.

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'impresa e dei lavoratori.

Il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza delle leggi, gli verranno impartite dall'azienda per la tutela della salute e dell'integrità fisica.

E' fatto salvo quanto previsto dalle vigenti normative in materia di sicurezza del lavoro.

Articolo 65 - PATRONATI

Gli istituti di patronato delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto (INCA-CGIL, INAS-CISL, ITAL-UIL) hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della legge n. 300/1970, i compiti di cui al D.L. del CPS del 29.7.47 n. 804.

Il lavoratore può prendere contatto con gli istituti di patronato in azienda durante le pause di lavoro.

L'azienda consentirà l'affissione di comunicati dei patronati sugli albi murali già esistenti e l'utilizzazione degli stessi locali messi a disposizione delle RSA.

Articolo 66 - ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE – O.N.B.S.I.

Premesso:

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

Le parti stipulanti hanno istituito in data 26 giugno 2003 l'ONBSI - Organismo Nazionale Bilaterale dei Servizi Integrati unitario del settore (con possibili articolazioni territoriali), regolato da apposito statuto e regolamento di attuazione; lo statuto dell'Organismo è allegato al presente c.c.n.l.

L'ONBSI promuove:

- a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, eventualmente finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano partecipato. La promozione e la gestione delle predette iniziative dovrà avvenire nel rispetto degli accordi interconfederali e degli organismi da esso derivanti già preesistenti;
- b) corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo almeno uguale a quello previsto dalla legge sulla disoccupazione speciale 427/1975.

In relazione alla iscrizione delle aziende al registro di cui alla legge 25/2/1994 n. 82 e regolamento di attuazione, in raccordo con Unioncamere e inoltre in raccordo con l'Inps, Inail e Ministero del Lavoro, l'Organismo rilascia le certificazioni attestanti l'iscrizione all'Organismo stesso e il versamento delle relative quote.

Inoltre l' ONBSI potrà svolgere le seguenti attività:

- 1) supportare e integrare le funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati e verbali che si effettuano nelle procedure di cui all'art. 4 (cambio di appalto) su tutto il territorio nazionale;
- 2) su indicazione dell'Osservatorio nazionale di settore presieduto dal Ministero del Lavoro, assumere iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le Istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);
- 3) in relazione agli adempimenti di cui alla legge 626/94 e con riferimento alle specificità e peculiarità del settore promuovere approfondimenti per la concreta attuazione della legge nonché per i piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S.;
- 4) ricercare ed elaborare anche a fini statistici i dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e contratti a tempo determinato predisponendo progetti formativi per le singole figure professionali al fine del miglior utilizzo dei predetti istituti contrattuali, in piena armonia con gli accordi interconfederali in materia.

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

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

In relazione a quanto previsto al comma precedente, e secondo quanto stabilito nell'accordo di rinnovo 19/12/2007, l'ONBSI è finanziato mediante l'attribuzione di un contributo stabilito nella misura di € 0,50 a carico del datore di lavoro e di € 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 a € 0,25.

L'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. Per quanto concerne il relativo finanziamento, i valori saranno definiti a livello territoriale.

Articolo 67 - 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) di cui all’articolo 66 del presente c.c.n.l. ed opererà con le seguenti procedure e modalità.

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

All’atto della presentazione dell’istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all’esame delle controversia.

In pendenza di procedure presso la Commissione Paritetica, le rispettive Organizzazioni Sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa.

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.

La Commissione Paritetica, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all’esame della controversia stessa.

La Commissione Paritetica, provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione Paritetica stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l’obbligo di conformarvisi.

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

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 68 - 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 n. 125/1991, 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'Organismo 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 n. 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 n. 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 n. 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.

Articolo 69 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

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

Articolo 70 - NORMA GENERALE

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Vengono riconfermate le norme dell'art. 4 anche rispetto alle condizioni del presente Accordo.

Articolo 71 - 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 disdetta 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

Articolo 72 - AUMENTI ECONOMICI (Accordo 19 Dicembre 2007)

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.

TABELLE RETRIBUTIVE

Liv.	Par.	<u>Retribuzione tabellare dal 1/1/2008</u>	Indennità di contingenza	<u>Retribuzione base dal 1/1/2008</u>	E.D.R.	E.D.A.R.
Q	220	€ 1068,12	€ 532,06	€ 1.600,18	€ 10,33	€ 20,18
7°	201	€ 976,02	€ 532,06	€ 1.507,94	€ 10,33	€ 18,44
6°	174	€ 844,78	€ 524,77	€ 1.369,55	€ 10,33	€ 15,96
5°	140	€ 679,72	€ 518,53	€ 1.198,25	€ 10,33	€ 12,84
4°	128	€ 621,45	€ 517,50	€ 1.138,95	€ 10,33	€ 11,74
3°	118	€ 572,90	€ 515,42	€ 1.088,32	€ 10,33	€ 10,83
2°	109	€ 529,21	€ 513,96	€ 1.043,17	€ 10,33	€ 10,00
1°	100	€ 485,52	€ 512,71	€ 998,23	€ 10,33	€ 9,17

Liv.	Par.	<u>Retribuzione tabellare dal 1/1/2009</u>	Indennità di contingenza	<u>Retribuzione base dal 1/1/2009</u>	E.D.R.	E.D.A.R.
Q	220	€ 1128,67	€ 532,06	€ 1.660,73	€ 10,33	€ 30,28
7°	201	€ 1031,34	€ 532,06	€ 1.563,40	€ 10,33	€ 27,66
6°	174	€ 892,67	€ 524,77	€ 1.417,44	€ 10,33	€ 23,94
5°	140	€ 718,25	€ 518,53	€ 1.236,79	€ 10,33	€ 19,27
4°	128	€ 656,68	€ 517,50	€ 1.174,18	€ 10,33	€ 17,61
3°	118	€ 605,38	€ 515,42	€ 1.120,80	€ 10,33	€ 16,24
2°	109	€ 559,21	€ 513,96	€ 1.073,17	€ 10,33	€ 15,00
1°	100	€ 513,04	€ 512,71	€ 1.025,75	€ 10,33	€ 13,76

Liv.	Par.	<u>Retribuzione tabellare dal 1/6/2009</u>	Indennità di contingenza	<u>Retribuzione base dal 1/6/2009</u>	E.D.R.	E.D.A.R.
Q	220	€ 1189,22	€ 532,06	€ 1.721,28	€ 10,33	€ 40,37
7°	201	€ 1086,66	€ 532,06	€ 1.618,72	€ 10,33	€ 36,88
6°	174	€ 940,56	€ 524,77	€ 1.465,33	€ 10,33	€ 31,93
5°	140	€ 756,79	€ 518,53	€ 1.275,32	€ 10,33	€ 25,69
4°	128	€ 691,91	€ 517,50	€ 1.209,41	€ 10,33	€ 23,49
3°	118	€ 637,86	€ 515,42	€ 1.153,28	€ 10,33	€ 21,66
2°	109	€ 589,21	€ 513,96	€ 1.103,17	€ 10,33	€ 20,00
1°	100	€ 540,56	€ 512,71	€ 1.053,27	€ 10,33	€ 18,35

S. e. & o.

ARTICOLO 22 - SCATTI BIENNALI PER IMPIEGATI

(6,25% della retribuzione tabellare vigente al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza all'1/8/1983)

Livello	Valore scatto biennale dall'1/1/2008	Valore scatto biennale dall'1/1/2009	Valore scatto biennale dall'1/6/2009
Q	€ 84,23	€ 88,02	€ 91,80
7°	€ 78,47	€ 81,93	€ 85,38
6°	€ 70,27	€ 73,27	€ 76,26
5°	€ 59,96	€ 62,37	€ 64,77
4°	€ 56,32	€ 58,52	€ 60,72
3°	€ 53,28	€ 55,31	€ 57,34
2°	€ 50,55	€ 52,43	€ 54,30

ARTICOLO 22 – ANZIANITA' FORFETTARIA DI SETTORE PER OPERAI

Livello	Importi
5°	€ 41,08
4°	€ 39,66
3°	€ 36,53
2°	€ 34,39
1°	€ 32,67

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

ACCORDO SINDACALE 15 GENNAIO 2002

Art. 1 - Tentativo preventivo di conciliazione.

1. Ai sensi dell'art. 2, c. 2, della legge n. 146/1990, prima della proclamazione dello sciopero, le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione dell'allegata procedura di raffreddamento e di conciliazione stabilite dal presente c.c.n.l.

Art. 2 - Proclamazione e preavviso.

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

2. La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni, rispetto alla data dell'effettuazione dello sciopero, sia all'impresa che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge n. 146/1990.

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

Art. 3 - Durata.

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

2. Le astensioni successive alla prima e relative alla stessa vertenza non possono superare la durata di due giornate di lavoro.

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

Art. 4 - Intervallo tra successive astensioni dal lavoro.

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

Art. 5 - Sospensione dello sciopero.

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

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

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, c. 6, della legge n. 146/1990, l'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al precedente art. 2, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.

2. In caso di servizio appaltato, la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa anche al committente.

3. L'impresa ha altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di Garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni nonché le cause di insorgenza dei conflitti.

4. Le inadempienze di cui ai commi 1 e 3 sono sanzionate a norma dell'art. 4 commi 4 e seguenti della legge n. 146/1990.

5. Al fine di consentire all'impresa di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero.

6. Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, anche con il ricorso al lavoro supplementare o straordinario, secondo le norme del c.c.n.l., la disponibilità adeguata a consentire la pronta normalizzazione del servizio.

Art. 7 - Individuazione delle prestazioni indispensabili.

1. Si considerano prestazioni indispensabili ai sensi della legge n. 146/1990 quelle relative a:

- a) servizi in sale operatorie, sale di degenza, pronto soccorso e servizi igienici in ambienti sanitari ed ospedalieri;
- b) servizi in asili nido, scuole materne ed elementari e servizi comunità di particolare significato (carceri; caserme; ospizi), con particolare riguardo ai servizi igienici; alla raccolta di rifiuti in ambienti particolari (es. mense, refettori ecc.) nei servizi di cui alla presente lettera;
- c) servizi in locali adibiti a pronto soccorso, infermeria e servizi igienici presso impianti aeroportuali e assimilabili;
- d) gestione e controllo degli impianti e relativi servizi di sicurezza strumentali all'erogazione dei servizi pubblici essenziali.

2. I servizi di pulizia strumentali all'erogazione di servizi pubblici essenziali saranno assicurati in modo da garantire la funzionalità del 50% dei servizi igienici destinati agli utenti, nonché la rimozione dei rifiuti organici, nocivi e maleodoranti, onde garantire l'agibilità dei locali e/o mezzi di trasporto in maniera da consentire comunque l'erogazione dei servizi pubblici essenziali.

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

A) Le prestazioni indispensabili di cui al precedente art. 7, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione.

L'impresa predispone il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuate, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma entro 20 giorni dalla valutazione di idoneità del presente Codice da parte della Commissione di Garanzia.

Il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili predisposto dall'impresa è oggetto di informazione e di esame preventivi tra l'impresa stessa e la RSU, o, in mancanza, le RSA, entro 10 giorni dalla scadenza del termine di 20 giorni di cui al comma precedente.

In caso di rilevante dissenso, le parti potranno adire il Prefetto che deciderà sulla materia.

Il piano definito resta valido fino a quando non si renda necessario modificarlo, a seguito di variazioni della gamma delle prestazioni indispensabili nazionalmente individuate. In tal caso, l'impresa reitera la procedura di cui ai commi 2 e seguenti.

Laddove esistano intese ed accordi collettivi relativi all'individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi gli stessi saranno oggetto di riesame e modifica consensuale entro 30 giorni.

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

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

Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori o in riposo o in ferie qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto.

Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i rappresentanti della RSU, ovvero, in mancanza, delle RSA e/o delle OO.SS. proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche del servizio e delle tutele di cui all'art. 9.

L'impresa rende noti tempestivamente, tramite comunicato da affiggere nei luoghi di lavoro, i nominativi dei preposti aziendali o dei loro sostituti incaricati di dare attuazione agli adempimenti del presente Codice di regolamentazione.

I preposti aziendali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano delle prestazioni indispensabili almeno 5 giorni di calendario prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e i compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui all'art. 7.

Qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, l'impresa procederà a chiamare i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.

L'impresa dà tempestiva comunicazione alla RSU o, in mancanza, alle RSA, degli adempimenti di cui ai tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copia dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

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

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

Art. 10 - Astensione collettiva dal lavoro straordinario

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

Art. 11 - Campo di applicazione.

1. Il presente Codice di regolamentazione si applica ai lavoratori delle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi, indipendentemente dalla forma giuridica.

2. Il Codice predetto, relativamente all'erogazione delle prestazioni indispensabili e all'individuazione dei lavoratori che debbono garantirle, attua quanto richiesto dalla legge n. 146/1990.

Art. 12 - Salvaguardia delle prestazioni indispensabili in atto.

1. Le prestazioni indispensabili ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 7 già garantite, determinate dalla specificità e dalle esigenze del territorio, possono essere erogate alla stregua dei limiti previsti dall'art. 13, primo comma, lettera a), legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000.

Art. 13 - Norme sanzionatorie.

1. In ottemperanza all'art. 4, c. 1, della legge n. 146/1990, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente Codice di regolamentazione o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurino, sono applicate le sanzioni disciplinari di cui al vigente C.C.N.L., proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, fatti salvi i provvedimenti di competenza della Commissione di Garanzia di cui agli artt. 4 e segg..

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 2, COMMA 2, DELLA LEGGE N. 146/1990.

Art. 1

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

Art. 2

A) Livello aziendale

La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura, è riservata alla RSU, o, in mancanza, alle RSA, costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente, cui sia stato conferito specifico mandato.

La richiesta di esame della questione che è causa della controversia collettiva è formulata dalla RSU o, in mancanza, dalle predette RSA, tramite la presentazione alla Direzione Aziendale, di apposita domanda che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del c.c.n.l. o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione Aziendale convoca la RSU o, in mancanza, le RSA per l'esame di cui al comma precedente.

Questa fase dovrà essere ultimata entro cinque giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale

Entro 2 giorni dalla data del ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione Datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase dovrà terminare entro 2 giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello nazionale.

C) Livello nazionale

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione Datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo dell'intera procedura.

Art. 3

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

Art. 4

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

Art. 5

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

Art. 6

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

Art. 7

Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, della legge n. 146/1990 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

Art. 8

Fatte salve le disposizioni degli Accordi Interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del c.c.n.l. nei casi di controversia collettiva di competenza delle oo.ss. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2 comma 2 della legge n. 146/1990, è la seguente:

- entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle oo.ss. nazionali, le associazioni nazionali datoriali convocano le relative segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
- questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro.
- qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.
- qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.

per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

PROFILI FORMATIVI PER IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

I contenuti della formazione, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi, sono articolati come segue:

- contenuti a carattere trasversale, riguardanti anche i comportamenti relazionali, le conoscenze organizzative e gestionali e le conoscenze economiche (di sistema, di settore ed aziendali); in questo contesto una parte di attività formativa è riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.
- contenuti a carattere professionale, di tipo tecnico-operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali; in questo ambito sono sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali propri della figura professionale in esame.

Contenuti formativi a carattere trasversale (comuni a tutte le figure con contratto di apprendistato professionalizzante):

Competenze relazionali

- valutare la competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto dell'ambiente di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
- analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'azienda (nei settori di specifico interesse);
- conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'azienda, le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia ed efficienza), il contesto di riferimento di un'azienda (forniture, reti, mercato, moneta europea ecc.);
- acquisire tecniche di lavoro di gruppo e di comunicazione efficace ed efficiente e nozioni di comportamenti organizzativi;
- conoscere gli elementi fondamentali delle norme di legge di tutela dei dati personali;
- conoscere i codici etici di comportamento aziendale;
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, alla soddisfazione del cliente ed alla tutela ambientale.

Disciplina del rapporto di lavoro

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori;
- conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
- conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione;
- conoscere elementi di pronto soccorso.

Contenuti formativi a carattere professionalizzante (differenziati per ciascuna categoria professionale):

Sono da perseguire i seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

OPERAI DI BASE: I e II LIVELLO DI INQUADRAMENTO

I LIVELLO: Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, ma 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.

II LIVELLO: 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 dei prodotti chimici.

Contenuto formativo:

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi;
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda;
- conoscenza generale dei principi in tema di trattamento di dati personali;
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro;
- conoscenza dei principi base della tutela ambientale;
- conoscenza e rispetto delle regole poste dal committente;
- nozioni sulla gestione delle emergenze e sulla protezione dagli incendi;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche della mansione;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e i metodi di lavoro prestabiliti nelle apposite istruzioni per ogni singola attività;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscenza elementare dei prodotti chimici (ove previsto) e delle disposizioni di gestione dei rifiuti prodotti;
- gestione degli spazi di magazzino e delle tecniche di magazzinaggio;
- movimentazione interna merci;
- conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

OPERAI QUALIFICATI: III LIVELLO DI INQUADRAMENTO

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

Contenuto formativo:

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi;
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda;
- conoscenza generale dei principi in tema di trattamento di dati personali;
- capacità di operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro;
- conoscenza dei principi base della tutela ambientale;
- conoscenza e rispetto delle regole poste dal committente;
- conoscenza delle procedure di gestione delle emergenze e protezione dagli incendi;
- conoscenza ed applicazione delle qualificate tecniche della mansione;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e i metodi di lavoro prestabiliti nelle apposite istruzioni per ogni singola attività;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro) e relative tecniche di manutenzione;
- conoscenza elementare dei prodotti chimici (ove previsto) e delle disposizioni di gestione dei rifiuti prodotti;
- gestione degli spazi di magazzino e delle tecniche di magazzinaggio;
- movimentazione interna merci;
- conoscenza delle tecniche di addestramento degli addetti inquadrati a livello inferiore od uguale;
- conoscenza delle metodiche organizzative di cantiere e del coordinamento degli addetti;
- acquisizione delle tecniche e strumenti per il controllo qualità;
- conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

OPERAI SPECIALIZZATI: IV e V LIVELLO DI INQUADRAMENTO

IV LIVELLO: 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.

V LIVELLO: 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.

Contenuto formativo:

- conoscenza generale del mercato di riferimento dell'azienda e dei suoi prodotti/servizi;
- conoscenza generale dell'organizzazione dell'azienda;
- conoscenza generale dei principi in tema di trattamento di dati personali;
- conoscenza e controllo del rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene del lavoro e di prevenzione e protezione dei rischi per la sicurezza sul lavoro;
- conoscenza dei principi base della tutela ambientale;
- conoscenza e rispetto delle regole poste dal committente;
- conoscenza ed applicazione delle procedure di gestione delle emergenze e protezione dagli incendi;
- conoscenza ed applicazione delle qualificate tecniche della mansione;
- conoscenza approfondita ed utilizzo delle tecniche e i metodi di lavoro prestabiliti nelle apposite istruzioni per ogni singola attività;
- conoscenza approfondita ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro) e relative tecniche di manutenzione;
- conoscenza elementare dei prodotti chimici (ove previsto) e delle disposizioni di gestione dei rifiuti prodotti;
- gestione degli spazi di magazzino e delle tecniche di magazzinaggio;
- movimentazione interna merci;
- conoscenza delle tecniche di addestramento degli addetti inquadrati a livello inferiore od uguale;
- conoscenza ed applicazione delle metodiche organizzative di cantiere, del coordinamento degli addetti e del controllo operativo;
- conoscenza ed applicazione delle tecniche e degli strumenti per il controllo qualità, delle tecniche per effettuare le verifiche, l'individuazioni delle non conformità e per la loro gestione;
- conoscenza approfondita del CCNL di categoria;
- conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

PULIZIE TECNICHE/INDUSTRIALI

RESPONSABILE UNITA' OPERATIVA

Scopo della posizione

Assicurare l'attuazione degli ordini di lavoro assegnati dalla Committente attivandosi per il miglioramento e l'ottimizzazione degli stessi e garantirne la realizzazione, nei termini di quantità, qualità, sicurezza, aspetti ambientali e costi previsti, mediante una efficace gestione delle risorse umane. Dipende gerarchicamente dal Responsabile Area Operativa.

Funzioni principali della posizione

- sulla base delle commesse acquisite dalla Società, provvedere alla gestione delle attrezzature, impianti, mezzi di lavoro e locali di pertinenza, selezione del personale, allocazione risorse umane, esecuzione lavori, gestione rapporti con la Committente;
- garantire tutte le attività necessarie alla realizzazione dei cicli di lavorazione richiesti, secondo quanto pianificato e definito dalla struttura gerarchica superiore e dall'Ufficio Tecnico con la Società Committente;
- provvedere alla compilazione della documentazione attestante l'esecuzione dei cicli previsti ed assicurarsi dell'avallo da parte della Società Committente e predisporre i documenti necessari alla prefatturazione clienti;
- assicurare la realizzazione di tutti i controlli di qualità definiti e/o richiesti dalla Società Committente e/o dalla struttura gerarchica superiore;
- assicurare l'efficienza delle attrezzature, impianti e dei mezzi da lavoro mediante opportuna manutenzione nel rispetto delle norme vigenti;
- gestire l'approvvigionamento dei materiali di consumo necessari nel rispetto delle disposizioni ricevute dall'Ufficio Acquisti e Logistica;
- assicurare e vigilare l'esecuzione delle attività nel rispetto delle norme legislative, contrattuali ed aziendali in tema di sicurezza, prevenzione e protezione sul lavoro;
- attuare, per quanto di competenza, il Sistema di Gestione Qualità ed Ambientale rispetto alle procedure definite;
- garantire il rispetto delle norme vigenti in tema di Ecologia ed Ambiente: in particolare curare gli adempimenti tecnico/amministrativi in materia di gestione rifiuti ed emissioni in atmosfera;
- in accordo con la struttura aziendale centrale curare il piano di addestramento del personale e verificarne l'apprendimento;
- rappresentare l'azienda nei rapporti con il personale preposto di aziende e/o enti pubblici locali (Ispettorato del Lavoro, USL, ecc.) per tutte le problematiche inerenti l'attività produttiva dell'Unità Operativa.

Rapporti con gli Enti Aziendali

Area Operativi, Ufficio Tecnico, Acquisti e Logistica, Prevenzione e Protezione, Personale, Qualità e Ambiente, Amministrazione e Bilanci, Ufficio Commerciale.

Competenze professionali nella posizione:

- scolarità medio/alta di tipo tecnico/operativo;
- conoscenza tecnologie e metodi di lavoro;
- conoscenza funzioni e processi aziendali (anche in riferimento alla materia sicurezza sul lavoro e ambientale);
- conoscenza attività/servizi aziendali;
- capacità nella gestione delle risorse umane e nei rapporti interpersonali;
- capacità di sintesi operative;
- esperienza elevata nel settore di competenza.

OPERAIO COORDINATORE DELLE ATTIVITA' (CAPO SQUADRA)

Scopo della posizione

Realizzare attraverso la conduzione della squadra di lavoratori, i programmi di lavoro previsti e definiti nei tempi e nelle modalità indicate dal responsabile dell'Unità Operativa.

Funzioni principali della posizione

- assicurare la realizzazione dei lavori programmati, organizzando e distribuendo il lavoro al personale della squadra;
- concorrere alla realizzazione degli obiettivi di servizio in ordine all'utilizzo della manodopera, dei materiali e delle attrezzature;
- vigilare per il rispetto delle norme di prevenzione, sicurezza sul luogo di lavoro e in tema ecologico ambientale, e attivarsi perché le maestranze utilizzino correttamente le sostanze, le attrezzature e i dispositivi di protezione individuale;
- in ausilio al superiore gerarchico, curare l'addestramento delle maestranze affiancate per l'apprendimento;
- assicurare adeguati livelli di qualità del servizio ed eseguire i controlli secondo gli standard aziendali;
- segnalare al Responsabile della U.O. agli interventi da eseguire sulle strutture societarie locali e/o della Committenza (manutentivi, ambientali, ecc....);
- curare le relazioni della squadra facendosi portavoce delle disposizioni aziendali, con particolare riferimento al rapporto interpersonale con le maestranze.

Rapporti con gli Enti Aziendali

Area Operativa, Servizio Prevenzione Protezione, Ufficio locale presso la U.O.

Competenze professionali nella posizione:

- scolarità media di tipo operativo;
- conoscenza tecnologie e metodi di lavoro;
- conoscenza aspetti operativi in tema di sicurezza sul lavoro ed ambiente;
- conoscenza servizi aziendali;
- capacità nei rapporti interpersonali con le maestranze e personale Committenza;
- capacità di sintesi operativa;
- esperienza nell'area operativa di competenza.

ADDETTO AI SERVIZI DI PULIZIE TECNICHE

Obiettivi: Fornire indicazioni comportamentali, conoscenze teoriche di base e norme di corretta prassi per l'erogazione dei servizi oggetto di appalto nell'ottica del raggiungimento della soddisfazione del cliente e degli utenti.

Formazione teorica

La qualità del servizio:

- presentazione aziendale;
- soddisfazione del cliente/utente;
- immagine personale e aziendale;
- competenza professionale;
- motivazione alla professione;
- codice deontologico degli operatori;
- la certificazione del sistema aziendale di gestione qualità secondo la Norma ISO 9001:2000.

La gestione ambientale:

- definizione del sistema aziendale di eco-management;
- norme di corretta prassi per la prevenzione dell'inquinamento e miglioramento continuo;
- analisi dei comportamenti potenzialmente pericolosi per l'ambiente;
- impiego di materiali riciclabili;
- utilizzo di prodotti ecologici;
- utilizzo di materiali biodegradabili;
- tipologie di rifiuti e raccolta differenziata degli stessi;
- gestione ed ottimizzazione delle risorse idriche ed energetiche;
- la certificazione del sistema aziendale di gestione ambientale secondo la Norma ISO 14001:2004.

La sicurezza sul luogo di lavoro:

- le figure di riferimento della sicurezza;
- principi generali di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- pericoli, rischi e misure di prevenzione e protezione;
- diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute;
- piani di emergenza e pronto soccorso;
- DPI.

Classificazione e identificazione delle aree di intervento e analisi delle procedure e delle metodologie operative:

- impianti della Committenza;
- la messa in sicurezza degli impianti;
- tipologie di sporco presenti sugli impianti;
- pulizie tecniche come strumento manutentivo;
- operazioni eseguite manualmente;
- la movimentazione manuale di carichi;
- operazioni eseguite con l'ausilio di specifiche macchine;

- la gestione dei rifiuti speciali.

I prodotti chimici:

- tipologie di prodotti chimici e loro meccanismi di azione;
- l'etichettatura delle sostanze e prodotti chimici.

Attrezzature, macchinari e materiali di consumo:

- classificazione;
- modalità di utilizzo.

Addestramento tecnico-operativo

- Illustrazione della struttura organizzativa dell'azienda e dell'appalto.
- Illustrazione dei luoghi di lavoro (uffici, spogliatoi, ecc.).
- Trasmissione dei numeri utili.
- Illustrazione del piano di inserimento.
- Illustrazione dei servizi in appalto.
- Illustrazione del sistema di controllo.

La sicurezza sul luogo di lavoro:

- le figure di riferimento della sicurezza;
- principi generali di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute;
- rischi associati all'esecuzione delle mansioni;
- misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- piani di emergenza e pronto soccorso;
- informazione, formazione e addestramento dei lavoratori;
- DPI;
- Sorveglianza sanitaria.

I prodotti chimici:

- i prodotti chimici per le pulizie tecniche e i loro meccanismi di azione;
- i prodotti chimici con cui è possibile entrare a contatto sui luoghi di lavoro (anche di proprietà del Committente);
- modalità operative per la manipolazione delle sostanze e prodotti chimici.

Attrezzature e macchinari per l'esecuzione delle pulizie tecniche:

- tipologie di attrezzature e loro specifici utilizzi;
- modalità operative di utilizzo.

Nozioni di manutenzione macchine ed attrezzature:

- verifiche e controlli;
- programmazione delle attività manutentive;
- modalità operative per eseguire gli interventi;
- operazioni non consentite.

Addestramento pratico inerente le operazioni di pulizie tecniche.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
(apprendistato professionalizzante)
Art. 49, Dlgs n. 276/2003

A - Dati identificativi del datore di lavoro

Denominazione _____
Codice fiscale _____
Partita IVA _____
Indirizzo della sede legale _____
Recapito telefonico _____
Fax _____
e-mail _____
Attività _____

B - Dati identificativi dell'apprendista

Cognome _____
Nome _____
Codice fiscale _____
Data e luogo di nascita _____
Residenza _____
Cittadinanza _____
Titolo di studio _____

Eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Eventuali esperienze lavorative

Periodo _____
Mansioni _____

Eventuali periodi di apprendistato già svolti

1) dal _____ al _____ qualifica _____
2) dal _____ al _____ qualifica _____
3) dal _____ al _____ qualifica _____

Eventuale formazione professionale, (compresa quella svolta in apprendistato) titolo del Corso-Ente e durata

a) _____
b) _____
c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____
Qualifica da conseguire _____
Durata _____
Livello di inquadramento iniziale _____
Livello di inquadramento finale _____
Centro per l'impiego di riferimento _____

- Dati identificativi del tutore aziendale

Cognome _____

Nome _____
Codice fiscale _____
Data e luogo di nascita _____
Livello e mansioni di inquadramento _____
Anni di esperienza _____
Formazione svolta (struttura, contenuto e data) _____
Titolare dell'impresa di cui alla parte A) si no

- Profilo formativo
Profilo formativo di riferimento _____

- Modalità di raccordo previste tra il tutore aziendale e l'ente di formazione esterno
 incontri semestrali
 scambio semestrale di relazioni
 altro (specificare) _____

- Contenuti formativi (della formazione interna e esterna)

Aree tematiche trasversali

1) competenze relazionali: _____ ore
valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
analizzare e risolvere situazioni problematiche;
definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

2) organizzazione ed economia: _____ ore
conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa; conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.); saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente.

3) disciplina del rapporto di lavoro: _____ ore
conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali; conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori; conoscere gli elementi che compongono la retribuzione ed il costo del lavoro.

4) sicurezza sul lavoro: _____ ore
conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i principali fattori di rischio; conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

- Eventuale valutazione di coerenza formulata dall'ente bilaterale

Area tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

1) _____
2) _____

- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

- Formazione esterna (indicare la denominazione dell'Ente o degli Enti erogatori della formazione, per ciascuno indicando la denominazione del o dei corsi da seguire, in conformità al catalogo dell'offerta formativa definito dalle Regioni o dagli enti delegati, le modalità e le ore destinate a ciascuna attività nell'ambito del monte ore obbligatorio stabilito dalla legge regionale)

Il Lavoratore

Il Datore di Lavoro

PROFILI FORMATIVI IMPIEGATI

INDICE

ISTRUZIONI OPERATIVE

TITOLO I

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI

DA SVILUPPARE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI FORMATIVI DI CUI AL D.M. 20 MAGGIO 1999 – PARTE COMUNE A TUTTE LE AREE DI ATTIVITA' E A TUTTE LE QUALIFICHE PROFESSIONALI

TITOLO II

COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE PER AREE DI ATTIVITA'

A. AREA ATTIVITA' AMMINISTRATIVE

A.1 IMPIEGATO TECNICO

A.2 ESEMPLIFICAZIONI

B. AREA ATTIVITA' TECNICHE

B.1 IMPIEGATO COMMERCIALE

B.2 ESEMPLIFICAZIONI

C. AREA ATTIVITA' COMMERCIALI E DI SUPPORTO ALLA CLIENTELA

C.1 IMPIEGATO COMMERCIALE

C.2 ESEMPLIFICAZIONI

TITOLO III

COMPETENZE DI ALTA PROFESSIONALITA' GESTIONALE COMUNI A TUTTE LE AREE DI ATTIVITA' E A TUTTE LE QUALIFICHE PROFESSIONALI

NECESSARIE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEI LIVELLI Q, 7 e 6

ISTRUZIONI OPERATIVE

Per “profilo formativo” si intende l’insieme di competenze/conoscenze che l’apprendista é tenuto ad acquisire per il raggiungimento di una determinata qualifica professionale.

Pertanto, tali competenze professionali si devono intendere come “le competenze obiettivo” della formazione professionalizzante, cioè le conoscenze e le capacità che l’apprendista deve aver conseguito al termine del percorso formativo in modo da potere assolvere a quanto richiesto dalla qualifica professionale di riferimento.

Per l’individuazione dello specifico profilo formativo e la conseguente redazione del Piano Formativo Individuale (PFI) occorre considerare, adattandole alla specifica qualifica professionale cui l’apprendistato é finalizzato:

- le competenze tecnico professionali generali (titolo I), funzionali al raggiungimento degli obiettivi formativi di cui al D.M. 20 maggio 1999, e comuni a tutte le aree di attività e a tutte le qualifiche professionali;
- le competenze tecnico-professionali specifiche (titolo II), suddivise per aree di attività (attività amministrative, tecniche, commerciali);
- qualora il livello di destinazione finale dell’apprendista sia 1 o 2, le competenze di alta professionalità gestionale indicate nel titolo III.

Con particolare riferimento alle qualifiche professionali elencate nel titolo II (ed accorpate in aree di attività amministrativa, tecnica, commerciale), esse sono esemplificative e quindi non esaustive rispetto alla casistica di qualifiche professionali di settore/comparto, ed intendono fornire un impianto “flessibile” di linee guida per la progettazione dei Piani Formativi Individuali (PFI).

In considerazione di ciò:

- il Piano Formativo Individuale, in virtù della qualificazione da conseguire, delle specificità aziendali e delle caratteristiche dell’apprendista, potrà comprendere tutte o parte delle conoscenze/competenze del profilo, ovvero potrà essere elaborato attingendo a più profili formativi in caso di qualifiche professionali che dovessero risultare riferibili a più profili;
- nel caso di qualifiche professionali non esattamente individuabili nel presente allegato, ovvero nel caso in cui esse necessitino di integrazione di competenze/conoscenze, i profili formativi esemplificati possono essere utilizzati in analogia;
- potranno essere utilizzate le qualifiche professionali rispetto alle quali l’ISFOL ha predisposto i profili formativi.

TITOLO I

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI GENERALI

DA SVILUPPARE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI FORMATIVI DI CUI AL D.M. 20 MAGGIO 1999 – PARTE COMUNE A TUTTE LE AREE DI ATTIVITA' E A TUTTE LE QUALIFICHE PROFESSIONALI:

- conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito delle attività svolte dall'azienda;
- sapersi rapportare (coordinare) alle altre aree organizzative dell'azienda;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi/informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- **conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera;**
- **conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza;**
- **conoscere gli elementi fondamentali della normativa (legislativa e contrattuale) sulla disciplina del rapporto di lavoro e di quella sulla sicurezza del lavoro.**

TITOLO II

COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE PER AREE DI ATTIVITA'

A) AREA ATTIVITA' AMMINISTRATIVE

Impiegato amministrativo

- adeguata comprensione e capacità di utilizzo degli strumenti/metodi di lavoro e delle procedure applicative di riferimento;
- adeguata conoscenza dei necessari strumenti e tecniche di gestione aziendale;
- conoscenza e capacità di adeguarsi alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- conoscenza dei fondamentali principi economico-gestionali;
- conoscenza dei fondamentali principi di contabilità generale ed analitica;
- elaborazione budget;
- controllo andamento economico-finanziario;
- **gestione contratti pubblici : attivazione, garanzie e tempistiche ;**
- **gestione fatturazione prestazioni verso committenti pubblici;**
- gestione acquisti/incassi;
- gestione servizi bancari;
- gestione attività di fatturazione e contabilità;
- gestione corrispondenza;
- conoscenza delle modalità di accesso, organizzazione utilizzo archivi e database collegati alla funzione;

- adeguata conoscenza delle norme in tema di privacy e sicurezza;
- adeguata conoscenza dei necessari programmi informatici.
- adeguata conoscenza, a seconda delle necessità, di una o più lingue estere.

Le competenze di cui sopra possono essere integrate/sostituite, in relazione anche alle esemplificazioni professionali contenute nel Contratto Collettivo, con altre specifiche, come ad es.:

1) addetto/a ufficio personale

- conoscenza della normativa del lavoro (legale e contrattuale);
- conoscenza dei principi e delle norme di amministrazione e di gestione del personale;
- conoscenza dei principi ragionieristici di base.

2) addetto/a alla segreteria

- predisposizione e gestione documentale;
- organizzazione riunioni ed eventi di lavoro;
- gestione dei flussi informativi e comunicativi.

3) contabile

- conoscenza e applicazione di principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica;
- adeguata conoscenza della ragioneria;
- trattamento operazioni fiscali, previdenziali e assicurative;
- conoscenza elementi per elaborazione bilancio aziendale.

4) analista nel controllo di gestione

- Adeguata conoscenza dei principali strumenti del controllo di gestione (centri di costo, centri di profitto, piano dei conti, analisi degli scostamenti);
- Predisposizione dei principali rapporti del controllo di gestione e adeguata capacità di interpretazione analitica degli stessi (preventivi, consuntivi, P&L mensile, budget, client profitability);
- Adeguata conoscenza delle politiche aziendali necessarie per la compilazione dei rapporti;
- Adeguata conoscenza delle principali applicazioni informatiche tipiche del controllo di gestione (Es. Hyperion);
- Adeguata conoscenza della realtà aziendale nei suoi aspetti organizzativi e gestionali per meglio interpretare i dati di costo e di ricavo.

5) tecnico dei sistemi di gestione aziendale (Qualità/Ambiente/Sicurezza,...)

- conoscenza della normative di riferimento e capacità di governo dei rispettivi sistemi

6) EDP

- Conoscenza e gestione dei programmi informatici utilizzati nell'impresa;
- Padronanza di HW e periferiche;
- gestione dei sistemi server dell'azienda;

- supporto agli utenti nell'utilizzo dei software.

7) *data entry*

- capacità di lavorare su procedure ordinarie predeterminate e applicativi specifici, anche automatizzati, al fine di predisporre e compilare la documentazione e la modulistica relativa;
- organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico;
- smistare documenti cartacei ed informatici;
- raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati.

8) *centralinista; addetto alle informazioni telefoniche/alla reception*

- conoscenza tecnica dell'uso del centralino e strumenti similari;
- conoscenza dell'abbinamento dipendente/settore o reparto aziendale, e conseguente capacità di individuazione di un interlocutore per il richiedente;
- rapido reperimento verso l'esterno di interlocutori abituali;
- con riferimento alla comunicazione telefonica ed alle funzioni di ricevimento, sviluppo di buone capacità interpersonali e di relazione con Clienti/Fornitori;
- conoscenza dei necessari programmi informatici, con particolare riferimento ai programmi di videoscrittura, al fine di svolgere attività di segreteria nelle pause concesse dal servizio telefonico e/o di ricevimento.

9) *archivista*

- organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico;
- selezione e smistamento documenti cartacei ed informatici.

10) *fatturista*

- conoscenza e utilizzo dei diversi sistemi di pagamento ed incasso;
- organizzazione e gestione archivio.

B) AREA ATTIVITA' TECNICHE

Impiegato tecnico

C) AREA ATTIVITA' COMMERCIALI E DI SUPPORTO ALLA CLIENTELA

Impiegato commerciale

- adeguata conoscenza e capacità di utilizzazione degli strumenti/metodi di lavoro e delle procedure applicative relative alle proprie mansioni;
- adeguata conoscenza delle politiche di marketing dell'azienda;
- programmazione delle azioni di marketing;
- analisi del mercato di riferimento;
- configurazione dell'offerta di prodotti/servizio;
- **conoscenza della normativa inerente gli appalti di servizi.**
- **capacità di presentare una offerta per un appalto pubblico**

- posizionamento dei prodotti/servizi;
- conversione operativa della strategia commerciale;
- gestione della trattativa commerciale con il cliente;
- conoscenza e capacità di utilizzo delle tecniche di vendita;
- conoscenza e capacità di utilizzo delle principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente;
- capacità di operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- conoscenza e capacità di adeguarsi alle innovazioni di prodotto/processo/contesto;
- conoscenza dei necessari programmi informatici.

Le competenze di cui sopra possono essere integrate/sostituite, in relazione anche alle esemplificazioni professionali contenute nel Contratto Collettivo, con altre specifiche, come ad es.:

1) Addetto/a a relazioni con il cliente/fornitore/committente

- gestione trattativa commerciale con il cliente/fornitore/*committente*
- gestione del rapporto tra azienda e cliente/fornitore/*committente* dal primo contatto fino alla realizzazione del prodotto/servizio;
- **gestione contratto di appalto e capitolato d'oneri**
- controllo dei risultati e reportistica al cliente/*committente*;
- gestione delle strategie di comunicazione;
- capacità di interagire (interfacciarsi) con l'attività dei singoli reparti dell'azienda al fine di fornire una risposta conforme agli obiettivi di comunicazione fissati dal cliente/*committente*;
- capacità di gestione del budget messo a disposizione dal cliente/ *committente* per la realizzazione dei prodotti servizi;
- capacità di analisi del mercato di riferimento e della concorrenza;

2) Strategic Planner

- Conoscenza dell'impresa nei suoi aspetti organizzativi e gestionali;
- Conoscenza delle principali teorie strategiche e delle fasi che portano alla definizione dei messaggi della comunicazione;
- Capacità di utilizzo ed interpretazione dei principali strumenti di ricerca qualitativa e quantitativa;
- Capacità di analisi, di elaborazione e di trasformazione dei dati ottenuti con la ricerca in conoscenza utile al lavoro strategico;
- capacità di relazionarsi con i Clienti al fine di ottenere condivisione sulla strategia di marketing elaborata.

TITOLO III

COMPETENZE DI ALTA PROFESSIONALITA' GESTIONALE COMUNI A TUTTE LE AREE DI ATTIVITA' E A TUTTE LE QUALIFICHE PROFESSIONALI

NECESSARIE PER IL RAGGIUNGIMENTO DEI LIVELLI Q, 1 e 2

Tenuto conto del sistema di declaratorie/semplificazioni di cui all'art. 10 del Contratto Collettivo, le Parti ritengono che i profili formativi debbano contenere specifiche attribuzioni di arricchimento professionale - indipendentemente dalle competenze generali precedenti e da quelle specifiche indicate nel titolo II del presente allegato - per il raggiungimento dei livelli di destinazione finale 1 o 2.

In particolare, per il raggiungimento del livello 1, 2 e 3, il percorso formativo dovrà anche consentire all'apprendista il raggiungimento di requisiti quali:

- autonomia accompagnata da discrezionalità e poteri di iniziativa limitati nell'ambito di direttive generali;
- responsabilità nel raggiungimento di obiettivi assegnati;
- coordinamento di professionalità di livelli inferiori.

Il percorso formativo per i livelli Q, 1 e 2 dovrà anche consentire all'apprendista il raggiungimento di requisiti quali:

- adeguata esperienza;
- autonomia accompagnata da discrezionalità e poteri di iniziativa;
- realizzazione di risultati/obiettivi complessi;
- responsabilità dei risultati;
- coordinamento di aree fondamentali articolate in più unità operative;
- svolgimento di attività, anche singole, di primaria importanza a carattere progettuale e innovativo.

I Piani Formativi Individuali dell'apprendista destinato ai livelli Q, 1 e 2 verranno dunque completati da specifiche competenze, sviluppate con diverse gradualità in relazione ai diversi requisiti correlati con il livello da raggiungere, a contenuto professionale di significativo valore gestionale ed organizzativo, quali:

- capacità di gestione manageriale di base (autonomia e responsabilità);
- capacità di gestione dell'organizzazione, del gruppo (team) e dei collaboratori;
- capacità di lavorare su progetti in autonomia o nell'ambito di specifiche direttive/deleghe;
- capacità di gestione del proprio tempo di lavoro e delle risorse disponibili;
- capacità di sviluppare una visione interfunzionale dell'impresa.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
Apprendistato Professionalizzante , art. 49 del Dlgs 276/93

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale _____
Sede (indirizzo) _____
CAP (Comune) _____
Partita IVA _____ Codice Fiscale _____
Telefono _____ Fax _____
e-mail _____
Legale rappresentante (nome e cognome) _____

2. Apprendista

--

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____
C.F. _____
Cittadinanza _____ Scadenza permesso di soggiorno _____
Nato a _____ il _____ Residenza/Domicilio _____
Prov. _____ Via _____
Telefono _____ Fax _____
E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti _____

Eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Eventuali percorsi di studio post-laurea _____

periodi di precedente apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Esperienze lavorative

Eventuale possesso di una qualifica (specificare quale)

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica da conseguire _____

Durata _____

Livello di inquadramento iniziale

Livello di inquadramento finale _____

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Formazione extraaziendale (obiettivi, contenuti, modalità di erogazione della formazione, durata in ore)

Formazione aziendale (obiettivi, contenuti, modalità di erogazione della formazione, durata in ore) di cui:

A) Contenuti obbligatori (16 ore)

- > **Igiene , sicurezza e prevenzione antinfortunistica (8 ore) ***
- > **Diritti e doveri inerenti il rapporto di lavoro (4 ore)**
- > **Organizzazione aziendale e ciclo produttivo (4 ore)**

B) Contenuti specifici

Da individuare in relazione ai profili formativi di cui all' allegato A

** Da erogare nella prima parte del contratto di apprendistato e, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.*

INDICE GENERALE

ART.	TITOLO	PAG.
	VERBALE 19 dicembre 2007	
	PREMESSA	
1	SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	
2	SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI	
3	CESSIONE TRASFORMAZIONE FALLIMENTO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA	
4	CESSAZIONE DI APPALTO	
5	ASSUNZIONE	
6	CONSEGNA E RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO	
7	TUTELA DEL LAVORO, DELLE DONNE E DEI FANCIULLI	
8	PERIODO DI PROVA	
9	CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE	
10	INQUADRAMENTO DEL PERSONALE	
11	ASSUNZIONE A TERMINE	
12	APPRENDISTATO	
13	CONTRATTI DI INSERIMENTO	
14	LAVORO RIPARTITO	
15	SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	
16	PERCENTUALI DI UTILIZZO	
17	PASSAGGIO DI MANSIONI E DI LIVELLO	
18	RETRIBUZIONE	
19	DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO	
20	TREDICESIMA MENSILITA'	
21	QUATTORDICESIMA MENSILITA'	
22	SCATTI BIENNALI PER GLI IMPIEGATI E ANZIANITA' FORFETTARIA DI SETTORE PER GLI OPERAI	
23	RIPROPORZIONAMENTO DELLA RETRIBUZIONE	
24	INDENNITA' VARIE	
25	ALLOGGIO AL PERSONALE	
26	INDUMENTI DI LAVORO	
27	TRASFERTE	
28	MOBILITA' AZIENDALE	
29	TRASFERIMENTI	
30	ORARIO DI LAVORO	
31	ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE LAVORATORI A TEMPO PIENO	
32	ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE DISCONTINUO	
33	CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	
34	INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DI LAVORO	
35	ASSENZE, PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE	
36	DIRITTO ALLO STUDIO	
37	PERMESSI A LAVORATORI STUDENTI	
38	LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO	
39	LAVORO NOTTURNO	
40	RIPOSO SETTIMANALE	
41	RICORRENZE FESTIVE	

42	FERIE	
43	SERVIZIO MILITARE	
44	RITIRO PATENTE	
45	DOVERI DEL LAVORATORE	
46	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	
47	AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI	
48	LICENZIAMENTI PER MANCANZE	
49	SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE	
50	TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI	
51	TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO	
52	CONGEDO DI MATERNITA' E CONGEDO PARENTALE	
53	LAVORATORI IMMIGRATI	
54	PREVIDENZA COMPLEMENTARE	
55	TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	
56	INDENNITA' IN CASO DI MORTE	
57	PREAVVISO	
58	ASSETTI CONTRATTUALI	
59	RELAZIONI SINDACALI AZIENDALI	
60	PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO	
61	DIRITTI SINDACALI	
62	CONSIGLI UNITARI – R.S.A.	
63	MENSE AZIENDALI	
64	AMBIENTE DI LAVORO – PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI	
65	PATRONATI	
66	ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE	
67	COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE	
68	COMMISSIONE PARITETICA PER LE PARI OPPORTUNITA'	
69	INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO	
70	NORMA GENERALE	
71	DECORRENZA E DURATA	
72	TABELLE RETRIBUTIVE	
	CODICE DI REGOLAMENTAZIONE DIRITTO DI SCIOPERO - PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE – ACCORDO 15 GENNAIO 2002	
	ALLEGATI	
	INDICE	

ALLEGATI PARTE INTEGRANTE IL CCNL

1. Lettera Ministro Damiano 19/12/2007
2. Profili formativi apprendistato
3. Verbale di Accordo 24/10/1997
4. Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004 in materia di contratti di inserimento
5. Convenzione con la Cabina di Regia per l'emersione del lavoro sommerso
6. Lettera richiesta contributo sindacale
7. Accordo in materia di mobilità aziendale 25 maggio 1984
8. Statuto ONBSI
9. Circolare ONBSI 15/4/2008
10. Accordo CooperLavoro – Legacoop/Confcoop/Agci
11. Accordo Previambiente / Fise-Anip
12. Accordo Fondapi – UnionserviziConfapi
13. Decreto ministeriale 17/3/2008 e tabella

ALTRI ALLEGATI

14. Articolo 7, comma 4bis, decreto-legge n. 248/2007 convertito in legge n. 31/2008
15. Articolo 7, comma 4, decreto-legge n. 248/2007 convertito in legge n. 31/2008
16. Decreto legislativo n. 81/2008 (estratto)
17. Decreto legislativo n. 163/2006 (estratto – ex Legge n. 327/2000)
18. Regolamento attuativo del d. lgs. n. 163/2006 (estratto - D.P.C.M. 117/99 sull'offerta economicamente più vantaggiosa)
19. Decreto legislativo n. 252/2005
20. Decreto legislativo n. 66/2003
21. Decreto legislativo n. 61/2000 e successive modifiche
22. Legge n. 300/1970
23. Circolare Ministero del Lavoro n. 87/1993
24. Circolare Ministero del Lavoro 28/2/1995
25. Circolare Ministero del Lavoro n. 77/2001
26. Linee guida in materia di trattamento dati personali nei rapporti di lavoro dipendenti privati (Provvedimento 23/11/2006 Garante Privacy)

PROT. n. p62804 MI