

# SERVIZI DI PULIZIA - Aziende artigiane (K521)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione

Codice contratto: K521

CCNL in vigore | 27/10/2022

Scadenza: 31 dicembre 2024

## Sommario

### Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione

### Parti Stipulanti

## Testo del c.c.n.l.

### Clausole di salvaguardia

Art. 1 (Campo di applicazione del contratto)

Art. 2 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto)

Art. 3 (Decorrenza e durata)

Art. 4 (Rapporti sindacali)

Art. 5 (Accordo interconfederale)

Art. 6 (Sistema contrattuale)

Art. 7 (Delega sindacale)

Art. 8 (Protocollo sulle modalità di effettuazione delle ritenute della quota contrattuale ordinaria per attività svolte per la realizzazione del testo contrattuale e sua diffusione)

Art. 9 (Permessi retribuiti per cariche sindacali)

Art. 10 (Diritto di assemblea)

Art. 11 (Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità)

Art. 12 (Molestie sessuali)

Art. 13 (Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli)

Art. 14 (Diritto allo studio)

Art. 15 (Periodo di prova)

Art. 16 (Inquadramento del personale)

Art. 17 (Assunzione)

Art. 18 (Esclusione delle quote di riserva)

Art. 19 (Consegna e restituzione dei documenti di lavoro)

Art. 20 (Orario di lavoro)

Art. 21 (Flessibilità dell'orario di lavoro)

Art. 22 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Art. 23 (Ricorrenze festive ed ex festività)

Art. 24 (Ferie)

Art. 25 (Rapporto a tempo parziale)

Art. 26 (Lavoro supplementare)

Art. 27 (Contratto a tempo determinato)

Art. 28 (Banca ore individuale)

Art. 29 (Gestione dei regimi di orario)

Art. 30 (Riposo settimanale)

Art. 31 (Retribuzione)

Art. 32 (Enti bilaterali)

Art. 33 (Ex indennità di contingenza)

Art. 34 (Determinazione della retribuzione oraria)

Art. 35 (Incrementi retributivi)

Art. 36 (Valori della paga base)

Art. 37 (Indennità speciale)

Art. 38 (Tredicesima mensilità)

Art. 39 (Aumenti periodici di anzianità)

Art. 40 (Trasferte)

Art. 41 (Passaggio di mansioni e di livello)

Art. 42 (Mense aziendali)

Art. 43 (Cessazione d'appalto)

Art. 44 (Malattia)

Art. 45 (Gravidanza e puerperio)

Art. 46 (Doveri del lavoratore)

Art. 47 (Provvedimenti disciplinari)

Art. 48 (Sospensione del lavoro)

Art. 49 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni - Impiegati e lavoratori inquadrati nel 3°S)

Art. 50 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni - Operai)

Art. 51 (Trattamento di fine rapporto)

Art. 52 (Consegna e conservazione degli utensili personali)

Art. 53 (Alloggio al personale)

Art. 54 (Indumenti di lavoro)

Art. 55 (Servizio militare)

Art. 56 (Assenze, permessi)

Art. 57 (Congedo matrimoniale)

Art. 58 (Contratto di formazione e lavoro)

Art. 59 (Formazione professionale)

Art. 60 (Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda)

Art. 61 (Indennità in caso di morte)

Art. 62 (Previdenza complementare)

Art. 63 (Indennità varie)

Allegato A Apprendistato

Allegato B

## Parti Stipulanti

**12 luglio 1999**[\*]

Decorrenza: 1° luglio 1999 Scadenza: 30 giugno 2003

*rinnovato*

**18 SETTEMBRE 2014**

(Scadenza: 31 dicembre 2016)

*rinnovato*

**27 OTTOBRE 2022** [1]

(Scadenza: 31 dicembre 2024)

ANISP - Confartigianato

Assopulizie - CNA

CASARTIGIANI

CLAAI

e

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTRASPORTI

Note:

[\*]Integrato con: accordo 11 febbraio 1999 (istituzione del Fondo pensione ARTIFOND), accordi 12 novembre 2001 e 24 febbraio 2003 (riallineamento delle retribuzioni del settore), accordo 29 luglio 2004 (adeguamento economico) e accordi 30 giugno, 5 ottobre 2004 e 27 gennaio 2011 (previdenza integrativa).

[1]Integrato dal verbale di accordo 2 novembre 2022 sulle tabelle retributive.

## **Testo del c.c.n.l.**

### Clausole di salvaguardia

Le parti si impegnano ad armonizzare il presente c.c.n.l. con le eventuali modifiche che potranno essere introdotte in sede di verifica dell' accordo interconfederale del 3 agosto-3 dicembre 1992.

Inoltre, qualora a seguito dell'entrata in vigore della preannunciata legge sulla riduzione dell'orario di lavoro nel corso della validità del presente c.c.n.l., si determinassero effetti per le imprese, le parti si incontreranno per concordare tempi, modalità e condizioni di attuazione.

### Art. 1 (Campo di applicazione del contratto)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto si applica al personale dipendente da imprese artigiane aventi i requisiti richiesti dalla legge 8 agosto 1985, n. 443 e successive modificazioni, esercenti servizi di pulizia mostre, negozi, uffici ed in genere aree e locali pubblici e privati, compresi i piazzali e reparti industriali, servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.

Rispetto del contratto

Le parti si impegnano a fare inserire nei contratti di appalto clausole che garantiscono il rispetto del presente contratto ed ogni accordo sindacale.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 1

*(Campo di applicazione del contratto)*

Il presente contratto si applica al personale dipendente dalle imprese artigiane aventi i requisiti richiesti dalla legge 8 agosto 1985, n. 443 e successive modificazioni e integrazioni, ivi comprese le apposite normative regionali in materia, esercenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

- servizi di pulizia e attività complementari svolte nell'ambito di mostre, negozi, uffici, condomini, ed in genere aree e ambienti pubblici e privati, sia negli spazi interni che esterni, compresi i piazzali e reparti industriali;
- servizi di disinfezione, sanificazione e sterilizzazione;
- servizi di disinfestazione e derattizzazione così come definiti e regolati dalla legge 25 gennaio 1994, n. 82, dal D.M. 7 luglio 1997, n. 274 e dal D.M. 31 gennaio 2007, n. 7;
- servizi di pulizia e manutenzione di piscine.

## Art. 2 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa, pertanto, la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a fondi per la formazione professionale da enti pubblici nazionali o regionali e dalla CEE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del c.c.n.l. e di legge in materia di lavoro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni di miglior favore esistenti.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 2

*(Inscindibilità delle disposizioni del contratto)*

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili fra loro e non ne è ammessa, pertanto, la parziale applicazione.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere a finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, ovvero a fondi per la formazione professionale da enti pubblici nazionali o regionali e dalla UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del c.c.n.l. e di legge in materia di lavoro.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni di miglior favore esistenti.

## Art. 3 (Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto ha decorrenza dall'1 luglio 1999 e durata fino al 30 giugno 2003 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno sempreché non venga disdetto da una delle parti non oltre i sei mesi prima della data di scadenza.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 3

*(Durata e scadenza)*

Il presente c.c.n.l. ha durata triennale e scadrà il 31 dicembre 2016.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno sempreché non venga disdetto da una delle parti non oltre i sei mesi precedenti la scadenza, tramite raccomandata A/R.

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

*N.d.R.*

L'accordo 27 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Il presente c.c.n.l. scade il 31 dicembre 2024.

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

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

## Art. 4 (Rapporti sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

*Premessa*

Le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana ha assunto nell'economia generale del settore e del Paese, concordano sul sistema di rapporti sindacali che tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali, attraverso la realizzazione di un progetto di qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

Le Organizzazioni artigiane e FISASCAT-FILCAMS-UILTRASPORTI concordano sulla istituzione di un sistema organico di relazioni sindacali che, articolandosi su vari momenti e livelli attraverso specifiche modalità, persegua l'obiettivo di realizzare un miglioramento complessivo dei rapporti tra le rispettive organizzazioni e lo sviluppo di una più puntuale ed incisiva cultura sindacale che veda nel reciproco confronto uno strumento fondamentale di sviluppo dell'artigianato.

*Osservatori di settore*

Le parti convengono sulla necessità di dotarsi, nell'ambito del sistema bilaterale, di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese esercenti servizi di pulizia mostre, negozi, uffici ed in genere aree e locali pubblici e privati, compresi i piazzali ed i reparti industriali servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.

Pertanto le parti individuano nella costituzione dell'"Osservatorio nazionale" e degli "Osservatori regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente c.c.n.l.,

rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica.

Quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale, allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).

Compiti degli Osservatori saranno l'acquisizione di informazioni e l'esame su:

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

Gli Osservatori, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potranno valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con riferimento a quelle pubbliche.

L'Osservatorio nazionale verrà costituito entro sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. e nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.

All'atto della prima riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività.

Le parti, inoltre, auspicano le istituzioni dell'Osservatorio nazionale delle imprese di pulizia presso il Ministero del lavoro, che veda il pieno coinvolgimento di tutte le parti imprenditoriali e delle parti sindacali firmatarie il presente contratto; coerentemente con quanto sopra si ritiene necessaria la partecipazione delle parti firmatarie il presente c.c.n.l. ai costituendi o costituiti Osservatori per l'artigianato presso le pubbliche amministrazioni.

Infine le parti si impegneranno ad individuare i necessari raccordi tra gli Osservatori di settore.

Le parti si impegnano a promuovere ed a favorire insediamenti di aziende artigiane con autonomia produttiva, finanziaria e di mercato in aree del Meridione identificate sulla base dei criteri suddetti; le Organizzazioni artigiane, in particolare, opereranno per lo sviluppo del settore.

Nei confronti dei pubblici poteri - in special modo con le regioni meridionali - le parti apriranno verifiche per la predisposizione, sulle aree individuate, delle infrastrutture necessarie per rendere competitivi gli insediamenti produttivi, attraverso un contenuto costo delle aree, validi e selettivi incentivi creditizi e fiscali.

Le parti si impegnano al confronto ed all'esame congiunto, a livello nazionale, regionale, territoriale, interessati, dove se ne rilevi la necessità, per definire iniziative coordinate atte a verificare e garantire la

continuità del flusso delle commesse per le imprese artigiane.

L'incontro avverrà su richiesta scritta di una delle parti.

#### *Governo del mercato del lavoro*

Al fine di poter verificare le concrete possibilità di allargamento della base occupazionale e porre in essere eventuali iniziative di assunzione e di riqualificazione dei lavoratori in una logica di ricomposizione del mercato del lavoro, le parti si incontreranno a livello nazionale, regionale, territoriale, interessati.

Il confronto in oggetto si terrà di norma semestralmente su richiesta scritta di una delle parti e dovrà prendere in esame, per quanto possibile, situazioni di settore, di comparto e/o di aree territoriali omogenee.

Effettuata, negli incontri citati, la verifica sulle potenzialità di assorbimento della manodopera nel settore artigiano regionale, si definiranno, a quel livello territoriale, i criteri orientativi atti a soddisfare le esigenze produttive ed occupazionali presenti sul territorio: ciò attraverso leggi e accordi vigenti in materia di occupazione giovanile, formazione professionale, mobilità.

#### *Nota a verbale*

Le parti concordano che l'acquisizione dei dati e/o delle informazioni non comporta alcuna procedura a livello delle singole imprese e che le stesse non saranno oggetto di esame individuale. In riferimento a quanto sopra resta salvaguardato il vincolo del segreto professionale. Lo spirito del confronto e dell'esame congiunto non intende necessariamente il raggruppamento di valutazioni comuni.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 4

*(Rapporti sindacali)*

*Premessa*

Le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana ha assunto nell'economia generale del settore e del Paese, concordano sul sistema di rapporti sindacali che tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali, attraverso la realizzazione di un progetto di qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

Le Organizzazioni artigiane e FISASCAT-FILCAMS-UILTRASPORTI concordano sulla istituzione di un sistema organico di relazioni sindacali che, articolandosi su vari momenti e livelli attraverso specifiche modalità, persegua l'obiettivo di realizzare un miglioramento complessivo dei rapporti tra le rispettive organizzazioni e lo sviluppo di una più puntuale ed incisiva cultura sindacale che veda nel reciproco confronto uno strumento fondamentale di sviluppo dell'artigianato.

*Osservatori di settore*

Le parti convengono sulla necessità di dotarsi, nell'ambito del sistema bilaterale, di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese esercenti servizi di pulizia mostre, negozi, uffici ed in genere aree e locali pubblici e privati, compresi i piazzali ed i reparti industriali servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.

Pertanto le parti individuano nella costituzione dell'"Osservatorio nazionale" e degli "Osservatori regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente c.c.n.l., rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica.

Quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale, allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).

Compiti degli Osservatori saranno l'acquisizione di informazioni e l'esame su:

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

Gli Osservatori, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potranno valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con riferimento a quelle pubbliche.

L'Osservatorio nazionale verrà costituito entro sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. e nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.

All'atto della prima riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività.

Le parti, inoltre, auspicano le istituzioni dell'Osservatorio nazionale delle imprese di pulizia presso il Ministero del lavoro, che veda il pieno coinvolgimento di tutte le parti imprenditoriali e delle parti sindacali firmatarie il presente contratto; coerentemente con quanto sopra si ritiene necessaria la partecipazione delle parti firmatarie il presente c.c.n.l. ai costituendi o costituiti Osservatori per l'artigianato presso le pubbliche amministrazioni.

Infine le parti si impegneranno ad individuare i necessari raccordi tra gli Osservatori di settore.

Le parti si impegnano a promuovere ed a favorire insediamenti di aziende artigiane con autonomia produttiva, finanziaria e di mercato in aree del Meridione identificate sulla base dei criteri suddetti; le Organizzazioni artigiane, in particolare, opereranno per lo sviluppo del settore.

Nei confronti dei pubblici poteri - in special modo con le regioni meridionali - le parti apriranno verifiche per la predisposizione, sulle aree individuate, delle infrastrutture necessarie per rendere competitivi gli insediamenti produttivi, attraverso un contenuto costo delle aree, validi e selettivi incentivi creditizi e fiscali.

Le parti si impegnano al confronto ed all'esame congiunto, a livello nazionale, regionale, territoriale, interessati, dove se ne rilevi la necessità, per definire iniziative coordinate atte a verificare e garantire la continuità del flusso delle commesse per le imprese artigiane.

L'incontro avverrà su richiesta scritta di una delle parti.

#### *Governo del mercato del lavoro*

Al fine di poter verificare le concrete possibilità di allargamento della base occupazionale e porre in essere eventuali iniziative di assunzione e di riqualificazione dei lavoratori in una logica di ricomposizione del mercato del lavoro, le parti si incontreranno a livello nazionale, regionale, territoriale, interessati.

Il confronto in oggetto si terrà di norma semestralmente su richiesta scritta di una delle parti e dovrà prendere in esame, per quanto possibile, situazioni di settore, di comparto e/o di aree territoriali omogenee.

Effettuata, negli incontri citati, la verifica sulle potenzialità di assorbimento della manodopera nel settore artigiano regionale, si definiranno, a quel livello territoriale, i criteri orientativi atti a soddisfare le esigenze produttive ed occupazionali presenti sul territorio: ciò attraverso leggi e accordi vigenti in materia di occupazione giovanile, formazione professionale, mobilità.

#### *Nota a verbale*

Le parti concordano che l'acquisizione dei dati e/o delle informazioni non comporta alcuna procedura a livello delle singole imprese e che le stesse non saranno oggetto di esame individuale. In riferimento a quanto sopra resta salvaguardato il vincolo del segreto professionale. Lo spirito del confronto e dell'esame congiunto non intende necessariamente il raggiungimento di valutazioni comuni.

## Art. 5 (Accordo interconfederale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

#### *Relazioni sindacali*

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL, al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell' accordo interconfederale del 27 febbraio 1987 nei termini di cui alla premessa dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni artigiane e Organizzazioni sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici), costituiscono una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno alla attuazione di quanto sopra indicato.

Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, ed i momenti della articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti.

Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

- a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo ed occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli Osservatori previsti dalla legge e dai c.c.n.l.;
- b) la promozione di sedi bilaterali di confronto che svolgano un ruolo propositivo verso le istituzioni e il legislatore in materia di occupazione e di mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;
- c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale comunitaria di sviluppo dell'artigianato, per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;
- d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese, le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;
- e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;
- f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze.

Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi.

A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste nell'accordo del 27 febbraio 1987.

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

1) Vengono istituiti rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti il presente accordo, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino.

In corrispondenza dei bacini, di cui al comma precedente, si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.

2) Nelle sedi indicate al punto 1) verranno esaminate e possibilmente risolte fra le Rappresentanze sindacali dei lavoratori e le Organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.

3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai c.c.n.l. dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.

4) I rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel Fondo di cui al punto 5).

Detti rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.

5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell' accordo del 21 dicembre 1983, tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei c.c.n.l. dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo, accantoneranno in un Fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2° dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

Convenzionalmente ed ai soli fini contabili, dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

- a lire 7.500 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma, punto 1);

- a lire 1.500 annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle sedi bilaterali (2° comma, punto 1).

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

6) I bacini di cui al punto 1) saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica ed armonizzazione a livello regionale, al massimo entro un anno.

7) Entro il periodo massimo di un anno dalla armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, ad una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori.

A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino all'armonizzazione suddetta, non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono; per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.

8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai c.c.n.l. artigiani.

Con riferimento a quanto sopra, le OO.SS. e le OO.AA. esamineranno, in sede conciliativa, il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro dei rappresentanti sindacali qualora gli stessi siano stati individuati tra

lavoratori da imprese artigiane.

Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto. Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente l'assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.

9) I rappresentanti di CGIL, CISL, UIL comunque espressi, durano in carica almeno un anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.

10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia: legge n. 300/1970 - legge n. 604/1966 - legge n. 533/1973 e agli articoli 2118 e 2119 cod. civ.

#### *Dichiarazione a verbale del Ministro*

Il Ministro dichiara che l'accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.

#### *Dichiarazione a verbale di CISL e UIL*

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana, eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate, e per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive Organizzazioni sindacali.

Durante tale periodo di aspettativa, al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma dell' art. 31 della legge n. 300/1970 - Statuto dei diritti dei lavoratori.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

#### *Dichiarazione a verbale della CGIL*

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri rappresentanti.

Dato che l'accordo prevede che i rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza, tenendo anche conto delle realtà locali.

Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.

### **Protocollo per il regolamento del Fondo**

1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale, viene costituito un Fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.

2) Le imprese verseranno le quote al Fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica Convenzione.

3) In carenza di attivazione della specifica Convenzione INPS entro il 31 luglio 1989, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.

4) Le parti, in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.

5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.

6) Il Fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale, entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.

7) Il Fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.

8) Il Fondo regionale comunque invia alle Organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.

9) Le parti, in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate, per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi.

A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.

10) La erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.

11) A livello regionale, le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), 2° comma, del presente accordo interconfederale, al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.

12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificamente indicato al punto 5) dello stesso.

13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1 del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del Fondo.

Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del Fondo stesso, quanto versato.

#### *Nota a verbale*

CGIL, CISL e UIL confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle Rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del Titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### *Norma transitoria*

In relazione al punto 7) dell' accordo interconfederale 21 luglio 1988, parte relativa ai Rappresentanti sindacali di bacino, non saranno eletti delegati nelle imprese nelle quali essi non esistessero al momento dell'entrata in vigore dell'accordo stesso.

Nelle imprese dove i delegati esistevano già alla data del 21 luglio 1988 vale quanto previsto al punto 7 dell'accordo su richiamato.

#### *Nota a verbale*

La suddetta normativa si applica nelle sole imprese artigiane aventi da 8 a 15 dipendenti compresi gli apprendisti. Sono fatti salvi gli accordi esistenti a livello territoriale.

I versamenti per l'attività del delegato d'impresa, sino alla sua decadenza, non si cumuleranno con quello del Rappresentante sindacale di bacino. Pertanto le imprese in questione recupereranno dal Fondo quanto versato per il Rappresentante di bacino (punto 13 del regolamento del Fondo).

Le Confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività, date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

A tal fine si conviene quanto segue:

1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno a livello regionale un Fondo intercategoriale.

2) Il Fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e delle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30 ottobre 1989 in un apposito incontro definiranno le norme di

funzionamento e gli organi di gestione del Fondo medesimo.

3) Il Fondo regionale provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da sospensioni temporanee delle attività causate da eventi di forza maggiore, indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).

4) Il Fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno alla impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2.

5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti a livello regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del Fondo.

6) La presente normativa si applica ai settori coperti da c.c.n.l. artigiani stipulati, ai sensi dell' accordo interconfederale del 21 dicembre 1983, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.

7) Ferma restando l'esclusione di crisi congiunturali anche temporanee, a titolo esemplificativo gli eventi che potranno dare luogo alle prestazioni del Fondo di cui al punto 2) andranno individuati tra i seguenti:

- eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati, tali da richiedere la sospensione delle attività;
- calamità naturali;
- interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;
- difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.

In via analogica, la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

8) In caso di articolazione subregionale del Fondo per aree di produzione omogenea, ad eccezione di quanto previsto al punto 7), le parti potranno individuare eventi diversi da quelli sopra indicati, compatibilmente con le disponibilità economiche.

9) In ogni caso, per tutti gli eventi considerati, la durata degli interventi del Fondo sarà limitata.

Tale durata, nonché l'entità degli interventi, saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento.

10) Il Fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.

11) Per ogni Fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il Fondo è costituito.

12) Le provvidenze verranno erogate dal Fondo all'impresa e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.

13) La gestione del Fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.

14) Entro il 30 settembre 1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15 novembre 1989, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del Fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie.

Tale Commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20), e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.

15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al Fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza) per dipendente, di cui rispettivamente 8 e 2 saranno iscritte in capitoli di bilancio separati già richiamati al punto 3) e al punto 4).

La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al Fondo è quella prevista dal c.c.n.l. di appartenenza per l'operaio specializzato.

16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo, saranno:

- il ripristino del ciclo produttivo;
- riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
- servizi reali all'impresa, quali l'attività formativa, di diffusione delle tecnologie, ecc.

17) Il Fondo potrà essere accantonato presso gli Enti bilaterali regionali.

18) Le provvidenze del Fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto ed alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.

19) Un quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un Fondo nazionale di compensazione suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani), gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

20) A carico del Fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).

21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione, al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.

22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il Fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).

23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le 10 ore previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15), ultimo comma.

Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31 dicembre 1989 e sarà riferito, con i criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30 ottobre 1989.

24) Il Fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio. A tal fine provvederà ad una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.

25) Nel caso di fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire - ove vi siano rilevanti differenze negli oneri, e nella qualità delle provvidenze, e tenendo conto delle esperienze acquisite - le eventuali modalità di armonizzazione con il Fondo di cui al punto 1).

26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

27) Le erogazioni del Fondo regionale di cui al punto 3), hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo Fondo ad intervenire per i casi indicati, e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono pertanto qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

#### *Occupazione femminile*

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive. A tale scopo saranno costituiti Comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

#### *Tutela dei tossicodipendenti*

1. Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale, allo scopo di individuare le realtà ove costituire Comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

1.1. Tali Comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.

1.2. Le parti, a livello regionale e/o territoriale, esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli enti locali.

2. Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della ASL o di comunità terapeutiche, che rispondono ai requisiti di cui al punto 1.1, qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporta.

2.1. L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2. Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza ad imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1 che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

3. Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso centri pubblici e privati di cui al punto 1.1, per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

4. I Comitati bilaterali di cui al punto 1, su segnalazione delle strutture terapeutiche, si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontariamente nel senso auspicato.

5. Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2, i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/1987.

#### *Lavoratori inabili*

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi incontrati nel loro inserimento.

In tali sedi, le OO.AA. e le OO.SS. esamineranno le possibili soluzioni atte a risolvere i problemi comunemente riscontrati e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche ed associazioni di invalidi.

#### *Mercato del lavoro*

Le Confederazioni artigiane e le Confederazioni dei lavoratori si danno atto del comune intento di pervenire ad un sistema di gestione del mercato del lavoro, basato sul metodo del confronto e della contrattazione attuando nei tempi più brevi una verifica della situazione complessiva.

In particolare, confermano la validità dell' accordo interconfederale del 27 febbraio 1987, nelle parti riguardanti il mercato del lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare la legge n. 56/1987, le parti ritengono di dover assumere, nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base ad una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

Le parti sottolineano altresì che l'innalzamento dell'età di assunzione degli apprendisti, previsto dalla legge, potrebbe dar luogo a situazioni indesiderate, soprattutto in relazione all'età in cui il periodo di apprendimento andrebbe a concludersi.

Riguardo all'apprendistato, e alla legge n. 56/1987, la verifica dovrà tenere conto di tre fattori essenziali:

- la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;

- la individuazione di alcune figure professionali, limitate e selezionate, per cui può essere ipotizzabile l'apertura di ulteriori opportunità formative;

- la verifica, da compiersi a livello categoriale e/o territoriale, delle effettive possibilità di inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel mercato del lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle tre condizioni sopra indicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

Il presente accordo interconfederale ha durata triennale. Esso s'intende tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti contraenti entro 6 (sei) mesi dalla scadenza.

L'accordo ha le caratteristiche dell'ultrattività, pertanto, nelle more della disdetta, mantiene la sua efficacia e potrà essere sostituito da un nuovo accordo.

Roma, 21 luglio 1988

Sottoscritto nella stesura definitiva, addì 4 maggio 1989, in Roma, presso il CNEL.

### **Allegato**

Le parti, all'atto della firma dell' accordo interconfederale siglato in data 21 luglio 1988, dichiarano che interverranno congiuntamente presso il Ministero del lavoro - che ha dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri Ministeri interessati - in via amministrativa, ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.

#### *Dichiarazione congiunta per l'attuazione dell'accordo interconfederale 21 luglio 1988*

Le parti nazionali, firmatarie del presente accordo, convengono di ritrovarsi entro un mese per procedere alla definizione di un regolamento applicativo del presente accordo.

Le parti potranno valutare, in tale sede, i criteri regolamentari di carattere attuativo anche in ordine ad eventuali peculiari situazioni territoriali, ferme restando le norme pattizie sottoscritte.

#### *Dichiarazioni a verbale*

Qualora intervenissero leggi in materia di diritti sindacali ed individuali dei lavoratori che modificchino, in tutto o in parte, quanto previsto dagli artt. 2, 3, 4, 5 e 6 del presente contratto, le parti si incontreranno per la eventuale armonizzazione entro trenta giorni dall'emanazione delle leggi stesse.

#### *Modifiche all'accordo interconfederale 21 luglio 1988 nella parte relativa al Fondo regionale intercategoriale per la salvaguardia del patrimonio di professionalità*

di lavoro dipendente ed imprenditoriale

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e CGIL, CISL, UIL convengono sulle seguenti modifiche dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, le quali sono riferite alla parte che, nel testo dell'accordo, è immediatamente riportata dopo il "Protocollo per il regolamento del Fondo" (di rappresentanza sindacale), la successiva "Nota a verbale" di CGIL, CISL e UIL e la seguente presa d'atto delle Confederazioni artigiane della stessa nota a verbale.

Primo capoverso

Le Confederazioni artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le Organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare l'occupazione ed il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività, date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

Punto 1)

Allo scopo di contribuire alla salvaguardia dell'occupazione e del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno a livello regionale un Fondo intercategoriale.

Punto 3)

Il Fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzione di orario e/o da sospensione temporanea delle attività, secondo i criteri e le modalità indicate ai punti 7), 9), 11), 12).

Punto 7)

Il Fondo regionale di cui al punto 1), potrà erogare le provvidenze di cui al punto 3) nei casi di crisi congiunturale e per gli eventi che andranno individuati tra i seguenti:

- eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
- calamità naturali;
- interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;
- difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico, produttivo e di mercato;
- incendio.

In via analogica, la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

Punto 8): da cassare.

Punto 9)

Per tutti gli eventi considerati, la durata nonché l'entità degli interventi del Fondo saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento, al fine di rispondere in modo ottimale alle richieste di intervento.

Punto 15): cassare l'ultimo comma ed aggiungere:

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dal 1° gennaio 1993 fino al 31 dicembre 1994 è fissata in lire 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dal 1° gennaio 1995 e fino al 31 dicembre 1996 tale importo è elevato a lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

Su proposta dei Fondi regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per i casi di crisi congiunturale, versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

Punto 16)

Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che andranno individuati tra i seguenti:

- il primo ripristino del ciclo produttivo;
- riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
- servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.

Punto 17)

Il Fondo sarà collocato all'interno dell'Ente bilaterale regionale.

Punto 19)

Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4), verrà destinata ad un Fondo nazionale collocato all'interno dell'Ente bilaterale nazionale, suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani), gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

Punto 25): cassare la frase contenuta nell'inciso (dalla parola "ove" fino alla parola "acquisite") e cassare la successiva parola "eventuali".

Roma, 22 giugno 1993

*N.d.R.*

## L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 5

*(Accordo interconfederale)*

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

## Art. 6 (Sistema contrattuale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Con riferimento all' accordo interconfederale 3 agosto 1992-3 dicembre 1992, si richiamano le parti di competenza settoriale.

*Livello nazionale di categoria*

Al livello contrattuale nazionale di categoria spetta il compito di trattare le materie specifiche di settore e definire i contratti collettivi dei diversi settori artigiani.

A questo scopo il livello contrattuale nazionale di categoria tratta per ognuno dei settori artigiani, in particolare i seguenti argomenti:

- relazioni sindacali di settore;
- materie da rinviare o rimettere alle strutture regionali di categoria;
- sistema di classificazione;
- retribuzione;
- durata del lavoro;
- normative sulle condizioni di lavoro;
- azioni positive per le pari opportunità;
- altre materie tipiche dei c.c.n.l.;
- costituzione di eventuali fondi di categoria.

*Livello decentrato di categoria*

La titolarità unica contrattuale a livello decentrato di categoria spetta alle Organizzazioni regionali di categoria.

Tale livello contrattuale ha il compito di applicare i c.c.n.l. realtà regionali di settore e di comparto e definire un livello salariale regionale che tenga conto della situazione del sistema artigiano regionale, rilevata attraverso alcuni indicatori convenuti tra le parti.

In occasione della contrattazione regionale, le parti possono convenire sulla istituzione di Fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti bilaterali.

A fronte di richieste congiunte delle parti del livello regionale circa l'eventuale utilizzo, per la costituzione di detti fondi, di istituti contrattuali, occorre il consenso delle parti firmatarie il presente c.c.n.l.

In presenza di aree caratterizzate da elevata concentrazione di imprese di settore, su esplicita delega delle strutture regionali, l'esercizio della titolarità contrattuale può essere affidato alle corrispondenti strutture territoriali, ferma restando la validità regionale degli accordi raggiunti.

Ove a livello di territorio emergano particolari problemi di carattere locale non previsti dal contratto regionale integrativo vigente, la relativa trattativa, anche su istanza delle strutture territoriali, sarà assunta dalle strutture regionali o delegata alle strutture territoriali interessate.

Qualora i tempi di avvio dei c.c.r.i.l. non siano definiti dai c.c.n.l. di riferimento, le parti convengono che le trattative per la realizzazione dei c.c.r.i.l. siano comunque avviate in ogni regione entro 2 anni dalla decorrenza dei c.c.n.l.

*Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati*

Nella comune volontà di porre in essere un sistema di relazioni sindacali nell'artigianato, mirato ad attribuire funzionalità ed organicità al sistema contrattuale convenuto e di favorire, in tale contesto, il non ricorso ad azioni conflittuali, viene concordato che i rapporti tra le parti a ciascuno dei livelli individuati si svolgeranno secondo le procedure ed i tempi di seguito descritti.

Il rispetto delle successive norme e procedure è condizione affinché sia garantita la continuità contrattuale senza vacanza temporale rispetto alla scadenza dei precedenti contratti.

#### *Livello nazionale di categoria*

- Ciascuna delle parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il c.c.n.l. mantiene comunque la sua validità fino alla data di scadenza prevista;
- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista;
- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente, le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali;
- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione del Ministro del lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1° - 31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma (ad eccezione della indennità di vacanza contrattuale, ove spettante, di cui al successivo titolo), nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevederà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

#### *Indennità di vacanza contrattuale*

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

#### *Livello decentrato di categoria*

La decorrenza dei c.c.r.i.l. cadrà a metà della vigenza dei c.c.n.l. di riferimento. La definizione dei c.c.r.i.l. avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;

- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato, che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente, le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle categorie nazionali;
- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore regionale al lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1-31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma, nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevederà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

Dopo 4 mesi dalla data di decorrenza del c.c.r.i.l., nel caso in cui, pur in presenza di piattaforma, non siano state avviate le trattative, ai lavoratori interessati verrà comunque corrisposto un incremento retributivo mensile, la cui entità sarà stata stabilita dai c.c.n.l. a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

In base all' accordo interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992, al fine di verificare "l'andamento del settore nella regione" agli effetti della contrattazione di secondo livello, le parti in sede regionale, prenderanno in esame le eventuali informazioni-elaborazioni raccolte dagli Osservatori regionali. In tale ambito, le parti, sempre a livello regionale, si attiveranno affinché gli Enti bilaterali forniscano agli Osservatori i dati di categoria in loro possesso.

Tale valutazione, che potrà tener conto anche delle dinamiche salariali specifiche, assumerà gli indicatori come elementi di analisi dell'andamento del settore pulizia.

Verranno comunque presi in esame i sottoelencati indicatori con le rispettive fonti, od altri indicatori individuati dalle parti a livello regionale:

- PIL regionale (fonte: Istituto G. Tagliacarne);
- Valore aggiunto per addetto nell'artigianato (fonte: Istituto G. Tagliacarne);
- Andamento occupazionale nel settore artigiano (fonte: INPS - Enti bilaterali);
- Andamento del settore di pulizia, disinfezione e derattizzazione, sanificazione-disinfestazione, anche in relazione alla sua concentrazione territoriale: n. delle imprese; n. degli addetti; media dimensionale delle imprese (fonte: INPS/CCIAA).

A livello regionale, le parti, inoltre, valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e di progetti specifici per le imprese artigiane esercenti servizi del settore di pulizia, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

**N.d.R.**

**L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:**

Art. 6

*(Sistema contrattuale)*

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali.

In particolare, il modello contrattuale è articolato su due livelli di contrattazione.

La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale ed al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale.

I due livelli di contrattazione hanno pari coerenza e sono regolati dal principio d'inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro regionale.

I contratti collettivi hanno una durata pari a tre anni.

## Art. 7 (Delega sindacale)

L'impresa opererà la trattenuta dei contributi sindacali previo rilascio di delega individuale firmata dall'interessato. La delega può essere revocata in qualsiasi momento ed il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.

Con la retribuzione del mese di ottobre di ogni anno l'impresa provvederà ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

## Art. 8 (Protocollo sulle modalità di effettuazione delle ritenute della quota contrattuale ordinaria per attività svolte per la realizzazione del testo contrattuale e sua diffusione)

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del c.c.n.l. per le imprese artigiane del settore, si è convenuto quanto segue:

- 1) Le imprese effettueranno una ritenuta di lire 35.000 sulla retribuzione del mese di marzo 2000 per la realizzazione e diffusione del testo contrattuale.
- 2) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTRASPORTI, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, tale prelievo non sarà operato in quanto già compreso nella normale quota associativa mensile che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.
- 3) Le imprese provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 1° marzo 2000, il testo del presente articolo, con ogni adeguato mezzo, preferibilmente mediante affissione.
- 4) Entro il termine perentorio del 15 marzo 2000, il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali.
- 5) La materia in oggetto è di competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.
- 6) Le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra nel conto corrente bancario n° 92893 della Banca nazionale del lavoro, via Bissolati 2, 00187 Roma, codice ABI 01005.8, CAB 03200.3, intestato a FILCAMS, FISASCAT, UILTRASPORTI, denominato Colimdp.
- 7) Nel caso di versamento diretto dell'azienda singola dovrà essere specificato il numero dei dipendenti a cui si riferiscono le quote e la ragione sociale dell'impresa.
- 8) Nel caso di versamento tramite le Associazioni artigiane, le Associazioni stesse dovranno specificare il numero delle aziende, il numero totale dei lavoratori aderenti e l'esatta denominazione ed indirizzo dell'Associazione artigiana che effettua il versamento.
- 9) Le imprese consegneranno il testo contrattuale ai lavoratori ai quali è stata effettuata la trattenuta di cui al presente articolo.
- 10) Di norma, salvo diversa pattuizione tra le parti intervenute a livello regionale, il testo contrattuale sarà distribuito alle imprese dalle OO.AA., sulla base delle quote versate e della documentazione pervenuta.
- 11) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTRASPORTI, il testo contrattuale verrà fornito dalle OO.SS. stesse.

## Art. 9 (Permessi retribuiti per cariche sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 9

*(Permessi retribuiti per cariche sindacali)*

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

## Art. 10 (Diritto di assemblea)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previ accordi tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 10

*(Diritto di assemblea)*

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previ accordi tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore anche riducibili a 24 in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

## Art. 11 (Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti concernenti l'occupazione femminile, ed in armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni, regolamenti e direttive CEE recepite dallo Stato italiano in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, durante la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale opererà una apposita Commissione paritetica nazionale, composta da dodici membri (6 designati dalle OO.AA. e 6 designati dalle OO.SS.), alla quale è affidato il compito di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile alle attività professionali non tradizionali;
- d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- f) verificare, con riferimento alla L. n. 125/1991, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive.

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 11

*(Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità)*

1. Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti concernenti l'occupazione femminile, ed in armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni, regolamenti e direttive CEE recepite dallo Stato italiano in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, durante la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale opererà una apposita Commissione paritetica nazionale, composta da dodici membri (6 designati dalle OO.AA. e 6 designati dalle OO.SS.), alla quale è affidato il compito di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile alle attività professionali non tradizionali;
- d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- f) verificare, con riferimento alla L. n. 125/1991, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive.

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

## Art. 12 (Molestie sessuali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 12

*(Molestie sessuali)*

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

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

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

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

*N.d.R.*

L'accordo 27 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 12

*(Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro)*

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

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

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

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

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

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti/datori di lavoro, le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle

procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

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

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

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

Entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., le parti individueranno un Codice di condotta/Linee-guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

La Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità (art. 11) avrà compito di monitoraggio e verifica, nonché di intervento, sui contenuti del presente articolo.

Art. 12 bis

*(Congedi per le donne vittime di violenza di genere)*

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

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

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

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

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

Le parti firmatarie il presente c.c.n.l. invitano gli Enti bilaterali territoriali dell'artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

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

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

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

## Art. 13 (Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 13

*(Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli)*

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

## Art. 14 (Diritto allo studio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

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

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

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione degli apprendisti, soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge n. 25 del 19 gennaio 1955.

### *Dichiarazione congiunta*

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 14

*(Diritto allo studio)*

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

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

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

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

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

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

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

#### *Dichiarazione congiunta*

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

## Art. 15 (Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 1° livello;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 2° livello;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegate inquadrate al 3° e 4° livello;
- mesi 2 per i lavoratori inquadrati al 3°S;
- giorni 30 lavorativi per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati a qualsiasi livello.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 17.

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

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

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di 1° livello e durante il primo mese per i lavoratori di 2° 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.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 15

*(Periodo di prova)*

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

- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 1° livello;

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

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 17.

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

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

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di 1° livello e durante il primo mese per i lavoratori di 2° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

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

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

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

## Art. 16 (Inquadramento del personale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, i profili professionali e le relative esemplificazioni.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare anche figure professionali non indicate specificamente nel testo, o già sufficientemente definite dalle sole declaratorie.

I lavoratori sono inquadrati in 7 livelli professionali e retributivi ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili, secondo le tabelle allegate, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori. I valori indicati per ciascun livello sono ragguagliati a mese e sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.

### *1° Livello*

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

### *Quadri*

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

### *2° Livello*

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

### *3° Livello Super*

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

### *3° Livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

Ad esempio: operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione; lamatori; levigatori e vetrificatori pavimenti in legno; lucidatori a piombo; conducenti di semoventi; conducenti di pale cariatrici; capisquadra che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra; addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali; autisti-conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente di grado C o superiore; impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale con la sola eccezione di quelli espressamente richiamati al 4° livello. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

### *4° Livello - Declaratoria*

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, nonché i lavoratori adibiti ad attività polivalenti.

Ad esempio: operaio qualificato che, pur lavorando manualmente egli stesso, ha il compito di coordinare l'attività esecutiva di lavoratori inquadrati in 5° livello; pulitori finiti che effettuano tutti i lavori di pulizia (comprese le pulizie dei vetri e delle vetrine con uso delle scale) anche con uso delle macchine industriali per la pulizia, conducenti di autoveicoli e motocarri per i quali non è richiesto il possesso della patente C, addetti ad operazioni di disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale, fattorini addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture, dattilografi, centralinisti telefonici, addetti a mansioni di scritturazione e copia.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

### *5° Livello - Declaratoria*

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

Profili esemplificativi:

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

Declaratorie - Profili esemplificativi:

### *6° Livello - Declaratoria*

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

Profili esemplificativi:

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

### **Normativa quadri**

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190, e della legge 2 aprile 1986, n. 106, le parti convengono quanto segue:

1. La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente contratto nazionale di lavoro.

2. In relazione a quanto sopra definito, in sede di prima applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati con decorrenza 1° luglio 1989.

3. L'impresa, ai sensi del combinato disposto dall' art. 2049 cod. civ. e dall' art. 5 della legge n. 190/1985, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'impresa garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo, per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

4. Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti di autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

5. In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

6. A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a lire 50.000 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.

7. Per quanto qui non espressamente contemplato, si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.

8. Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190, per quanto riguarda la categoria dei "quadri".

### **Stazionamento al livello categoriale di base**

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

#### *Precisazione a verbale*

Al personale già in servizio, le imprese dovranno comunicare per iscritto, entro un mese dalla stipulazione del presente contratto, il livello al quale viene assegnato ed il trattamento economico relativo.

#### *Passaggio di mansioni e di livello*

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

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

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

*Norma transitoria*

Il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia cui, al momento della sottoscrizione del presente c.c.n.l., veniva applicato il c.c.n.l. del settore artigiano, metalmeccanico ed installazione d'impianti, ovvero altro c.c.n.l. avente analogo sistema di classificazione del personale, viene inquadrato nel presente c.c.n.l. come da tabella allegata:

<i>C.c.n.l. Metalmeccanici artigiani (altri)</i>	<i>C.c.n.l. Imprese pulizia artigiane</i>
1 <sup>a</sup> categoria (quadri)	1° livello
2 <sup>a</sup> categoria	2° livello
2 <sup>a</sup> categoria bis	3° livello super
3 <sup>a</sup> categoria	3° livello
4 <sup>a</sup> categoria	4° livello
5 <sup>a</sup> e 6 <sup>a</sup> categoria	5° livello
	6° livello

I soli lavoratori che, al momento della sottoscrizione del presente c.c.n.l. sono inquadrati nella 5<sup>a</sup> (quinta) categoria del c.c.n.l. del settore artigiano, metalmeccanico ed installazione d'impianti e che abbiano maturato nella stessa impresa un'anzianità di servizio non inferiore a 6 anni, ovvero che abbiano maturato un'anzianità di servizio nel settore delle imprese di pulizia, non inferiore a 9 anni di cui almeno 4 nella stessa impresa, verranno inquadrati, trascorsi dodici mesi, al 4° (quarto) livello previsto dall'art. 16 del presente c.c.n.l.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 16

*(Inquadramento del personale)*

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, i profili professionali e le relative esemplificazioni.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare anche figure professionali non indicate specificamente nel testo, o già sufficientemente definite dalle sole declaratorie.

I lavoratori sono inquadrati in 7 livelli professionali e retributivi ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili, secondo le tabelle allegate, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori. I valori indicati per ciascun livello sono ragguagliati a mese e sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.

*1° Livello*

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

*Quadri*

Appartengono al 1° livello anche i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni articolate di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa per attività di alta

specializzazione, coordinamento e gestione in settori fondamentali, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa stessa. A questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190.

#### *2° Livello*

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

#### *3° Livello Super*

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

#### *3° Livello*

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

Ad esempio: operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione; lamatori; levigatori e vetrificatori pavimenti in legno; lucidatori a piombo; conducenti di semoventi; conducenti di pale caricatrici; capisquadra che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra; addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali; autisti-conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente di grado C o superiore; impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale con la sola eccezione di quelli espressamente richiamati al 4° livello. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

#### *4° Livello - Declaratoria*

Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, nonché i lavoratori adibiti ad attività polivalenti.

Ad esempio: operaio qualificato che, pur lavorando manualmente egli stesso, ha il compito di coordinare l'attività esecutiva di lavoratori inquadrati in 5° livello; pulitori finiti che effettuano tutti i lavori di pulizia (comprese le pulizie dei vetri e delle vetrine con uso delle scale) anche con uso delle macchine industriali per la pulizia, conducenti di autoveicoli e motocarri per i quali non è richiesto il possesso della patente C, addetti ad operazioni di disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale, fattorini addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture, dattilografi, centralinisti telefonici, addetti a mansioni di scritturazione e copia.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

#### *5° Livello - Declaratoria*

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

Profili esemplificativi:

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

- lavoratori che eseguono semplici lavori ripetitivi per la pulizia e la manutenzione dell'ambiente; es.: addetti al lavaggio manuale di suppellettili, stoviglie e simili; addetti alla spazzatura, vuotatura cestini e portaceneri, ecc.;

- lavoratori addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori nonché ai lavori di pulizia dei vetri anche con uso della scaletta a libretto di comune uso domestico che non superi un metro di altezza;

- lavoratori addetti alla rotazione e trasporto dei sacchi a perdere e/o cernita, addetti lavori di facchinaggio, addetti lavori di manutenzione di giardini e di aree a verde;

- lavoratori addetti a semplici controlli con strumenti prerogolati e/o predisposti, lavoratori addetti al riassetto e rigoverno di foresterie e assimilabili.

#### *6° Livello - Declaratoria*

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

Profili esemplificativi:

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

#### Normativa quadri

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190, e della legge 2 aprile 1986, n. 106, le parti convengono quanto segue:

1. La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "quadro" viene effettuata 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° luglio 1989.

3. L'impresa, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 cod. civ. e dall'art. 5 della legge n. 190/1985, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'impresa garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo, per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

4. Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti di autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

5. In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

6. A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a euro 25,82 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.

7. Per quanto qui non espressamente contemplato, si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.

8. Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190, per quanto riguarda la categoria dei "quadri".

#### Stazionamento al livello categoriale di base

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

#### Passaggio di mansioni e di livello

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

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

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

## Art. 17 (Assunzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale devono essere specificati:

- 1) la data di assunzione;
- 2) il livello cui il lavoratore viene assegnato ai sensi dell'articolo 10, e in modo sommario le mansioni cui deve attendere;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 17

*(Assunzione)*

Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente c.c.n.l. e alle disposizioni legislative in materia. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 152/1997, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

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

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 58 in materia di Apprendistato Professionalizzante, all'atto di assunzione il lavoratore apprendista dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati, nonché i periodi di lavoro già svolti.

## Art. 18 (Esclusione delle quote di riserva)

Ai sensi del 2° comma, dell' art. 25 della legge n. 223/1991 non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1; 2; 3S; 3;
- sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza;
- i lavoratori assunti tra le categorie riservate del 5° comma, dell'art. 25, legge n. 223/1991, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6, dell'art. 25 citato, anche quando vengono inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

## Art. 19 (Consegna e restituzione dei documenti di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve consegnare:

- 1) un documento di identità;
- 2) il libretto di lavoro;
- 3) il certificato generale del casellario di data non anteriore a tre mesi;
- 4) il numero di codice fiscale, il modello DM 10 L e quant'altro eventualmente richiesto da particolari disposizioni di legge;
- 5) lo stato di famiglia.

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 19

*(Consegna e restituzione dei documenti di lavoro)*

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve consegnare:

- 1) un documento di identità;
- 2) stato di famiglia, se il lavoratore è capofamiglia;
- 3) il certificato generale del casellario di data non anteriore a tre mesi;
- 4) il numero di codice fiscale e i documenti necessari per fruire degli assegni familiari. Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e segnalare i successivi mutamenti.

## Art. 20 (Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, salvo quanto disposto al successivo art. 25.

La prestazione è distribuita di norma in 5 giorni lavorativi consecutivi.

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

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

L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto a livello aziendale tra imprese e lavoratori, o tra imprese e R.S.A. o R.S.U. ove le stesse esistano, e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.

A livello aziendale tra imprese e lavoratori, o tra imprese e R.S.A. o R.S.U. ove le stesse esistano, potrà essere concordata una distribuzione in sei giornate in relazione alle esigenze aziendali.

Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 20 per cento, calcolata sulla retribuzione base (paga base, contingenza, E.d.r.).

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due turni.

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

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

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore con rapporto di lavoro superiore alle 5 ore giornaliere, ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto.

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

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

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

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

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

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 20

*(Orario di lavoro)*

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

La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali, salvo quanto disposto al successivo art. 25.

La prestazione è distribuita di norma in 5 giorni lavorativi consecutivi.

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

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

L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto a livello aziendale tra imprese e lavoratori, o tra imprese e R.S.A. o R.S.U. ove le stesse esistano, e sarà portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo o comunque con congruo anticipo.

A livello aziendale tra imprese e lavoratori, o tra imprese e R.S.A. o R.S.U. ove le stesse esistano, potrà essere concordata una distribuzione in sei giornate in relazione alle esigenze aziendali.

Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 20 per cento, calcolata sulla retribuzione tabellare.

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due turni.

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

Qualora il lavoratore, presentandosi nell'ora preventivamente fissata per l'inizio della prestazione giornaliera, non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore all'orario

predisposto, ha diritto al trattamento retributivo che gli sarebbe spettato come se avesse lavorato.

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore con rapporto di lavoro superiore alle 5 ore giornaliere, ha diritto almeno ad un'ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto.

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

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

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

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

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

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

## Art. 21 (Flessibilità dell'orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore nell'anno.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi. Fermo restando la volontarietà, l'applicazione della normativa di cui sopra è subordinata a intese da definire congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'impresa e i lavoratori o tra imprese e le R.S.A. o R.S.U. ove esistenti.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale l'impresa corrisponderà, entro un periodo di sei mesi dall'effettuazione della prestazione flessibile ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

L'attuazione della flessibilità riguarda tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Le parti convengono che l'indennità pari a 16 ore annue venga di norma fruita dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti, che verranno utilizzati, sulla base di intese da convenirsi secondo le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, per riassorbire situazioni contingenti di contrazione dell'attività aziendale.

Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; in caso essi siano in tutto o in parte inutilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore.

Qualora, a decorrere dalla data del 1° luglio 1999, venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 21

*(Flessibilità dell'orario di lavoro)*

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore nell'anno.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi. Fermo restando la volontarietà, l'applicazione della normativa di cui sopra è subordinata a intese da definire congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'impresa e i lavoratori o tra imprese e le R.S.A. o R.S.U. ove esistenti.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale l'impresa corrisponderà, entro un periodo di sei mesi dall'effettuazione della prestazione flessibile ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

L'attuazione della flessibilità riguarda tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Le parti convengono che l'indennità pari a 16 ore annue venga di norma fruita dai lavoratori sotto forma di permessi retribuiti, che verranno utilizzati, sulla base di intese da convenirsi secondo le esigenze tecnico-produttive dell'impresa, per riassorbire situazioni contingenti di contrazione dell'attività aziendale.

Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; in caso essi siano in tutto o in parte inutilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore.

Qualora venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, viene riconosciuta una ulteriore indennità pari a 8 ore.

## Art. 22 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

L'impresa non potrà richiedere un prolungamento orario e una prestazione straordinaria eccedente le 200 ore annue.

E' considerato lavoro straordinario, e dà luogo ad un compenso, quello disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 20.

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

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

1) lavoro straordinario diurno feriale: 25%;

- 2) lavoro straordinario notturno: 50%;
- 3) lavoro straordinario festivo: 65%;
- 4) lavoro straordinario notturno festivo: 75%;
- 5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi: 50%;
- 6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati: 20%;
- 7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati: 30%.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione base (paga base, contingenza, E.d.r.) al momento della liquidazione di esse.

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

Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

*N.d.R.*

**L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:**

Art. 22

*(Lavoro straordinario, notturno e festivo)*

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

L'impresa non potrà richiedere un prolungamento orario e una prestazione straordinaria eccedente le 200 ore annue.

E' considerato lavoro straordinario, e dà luogo ad un compenso, quello disposto dall'impresa ed eseguito oltre la durata normale del lavoro di cui all'art. 20.

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

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

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

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

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

Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

## **Art. 23 (Ricorrenze festive ed ex festività)**

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Sono da considerarsi giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'articolo 30 (riposo settimanale); nel caso di settimana corta è considerato festivo il secondo giorno di riposo;

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

c) le seguenti festività:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (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 lettere b) e c), le associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lettere b) e c).

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lettere b) e c) cadono in giornata di riposo settimanale (art. 30) spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

Vengono istituiti gruppi di 4 o di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni ( D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792: reintroduzione dell'Epifania). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o con le R.S.A. o R.S.U. ove esistenti.

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 31 gennaio dell'anno successivo; qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi). La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero.

I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento della continuità del periodo feriale.

Per le due festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell' art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 23

*(Ricorrenze festive ed ex festività)*

Sono da considerarsi giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'articolo 30 (riposo settimanale); nel caso di settimana corta è considerato festivo il secondo giorno di riposo;

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

c) le seguenti festività:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania (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 lettere b) e c), le associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lettere b) e c).

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lettere b) e c) cadono in giornata di riposo settimanale (art. 30) spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

Vengono istituiti gruppi di 4 o di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/1977 e successive modificazioni (D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792: reintroduzione dell'Epifania). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o con le R.S.A. o R.S.U. ove esistenti.

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 30 settembre dell'anno successivo; qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi). La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero.

I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento della continuità del periodo feriale.

Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

## Art. 24 (Ferie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

- pari a 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

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

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

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione inferiore a 15 giorni.

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

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

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

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

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

L'impresa assicurerà comunque al lavoratore, per ogni anno di anzianità, il godimento di due settimane di ferie nel periodo 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, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 24

*(Ferie)*

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

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

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

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

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione inferiore a 15 giorni.

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

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

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

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

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

L'impresa assicurerà comunque al lavoratore, per ogni anno di anzianità, il godimento di due settimane di ferie nel periodo 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, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

## Art. 25 (Rapporto a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

a) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

- 1) l'eventuale periodo di prova;
- 2) l'orario settimanale;
- 3) la qualifica assegnata.

b) Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere instaurato con le seguenti modalità:

- orizzontale (lavoro svolto per tutti i giorni della settimana per un numero di ore ridotto rispetto a quello previsto dal c.c.n.l. per il personale a tempo pieno);
- verticale (lavoro svolto per alcuni giorni della settimana per un numero di ore ridotto, normale rispetto a quello previsto dal c.c.n.l. per il personale a tempo pieno);
- ciclico (lavoro svolto per alcune settimane del mese o per alcuni mesi dell'anno per un numero di ore ridotto o normale rispetto a quello previsto dal c.c.n.l. per il personale a tempo pieno).

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

- 1) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;
- 2) volontarietà di entrambe le parti;
- 3) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;
- 4) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;
- 5) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di clausole elastiche di modifica della durata e della distribuzione dell'orario di lavoro, previo accordo tra gli interessati.

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

e) Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione, fatto salvo quanto previsto dal punto 5 del presente articolo.

f) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'art. 34.

g) I corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, alla 13<sup>a</sup> mensilità, indennità speciale di cui all'art. 37, ai compensi stabiliti dagli eventuali accordi integrativi, alle ferie, alle festività e all'orario di lavoro di cui all'art. 21 troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate e comunque non inferiori all'orario settimanale risultante dalle comunicazioni di cui al punto a) che precede e sue successive modificazioni.

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti. Il trattamento di malattia e di infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione di cui al punto a) che precede.

h) Il passaggio dei lavoratori dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa può essere disposto dall'impresa qualora sussista il consenso del lavoratore. In caso di passaggio del lavoratore dal rapporto di lavoro a tempo parziale al rapporto di lavoro a tempo pieno e viceversa il trattamento di fine rapporto sarà determinato in base alle norme dettate dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

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

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

*N.d.R.*

**L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:**

Art. 25

*(Rapporto a tempo parziale)*

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

a) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

- 1) l'eventuale periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- 3) la qualifica assegnata;
- 4) la durata della prestazione.

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

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

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

- 1) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;
- 2) volontarietà di entrambe le parti;
- 3) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;
- 4) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;
- 5) il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole

componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

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

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

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

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

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

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

Ai sensi del D.Lgs. n. 61/2000 il rifiuto del lavoratore di sottoscrivere clausole flessibili e/o elastiche, non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

E' riconosciuta la facoltà di revocare il consenso relativamente alle clausole elastiche e flessibili al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000 e s.m.i., ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché al lavoratore che abbia un altro rapporto di lavoro, sia di tipo subordinato che autonomo, risultante da idonea documentazione.

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

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

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 12-bis del D.Lgs. n. 61/2000 e s.m.i.:

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

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

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

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

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

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

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

*N.d.R.*

**L'accordo 27 ottobre 2022 prevede quanto segue:**

Art. 25

*(Rapporto a tempo parziale)*

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

a) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

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

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

3) la qualifica assegnata.

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

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

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

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

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

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

2) volontarietà di entrambe le parti;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute, certificate dal Servizio sanitario pubblico;
- esigenze legate alla maternità e paternità;
- esigenze personali legate a gravi motivi familiari di cui alla legge n. 53/2000;
- patologie gravi o oncologiche che riguardano: coniuge, convivente ai sensi della L. n. 76/2016, figli, genitori;
- figlio convivente di età non superiore a 13 anni;
- figlio convivente con handicap;
- lavoratore studente.

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

e) Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero

originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 22 del presente c.c.n.l.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Art. 26 (Lavoro supplementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti convengono che in presenza di specifiche esigenze organizzative, previo accordo tra gli interessati, è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto a quello concordato.

Il lavoro supplementare non potrà superare il 50% dell'orario part-time pattuito.

Per il lavoro supplementare sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione base (minimo tabellare, contingenza, E.d.r.), che forfettariamente e convenzionalmente sono determinate nelle seguenti misure:

- lavoro supplementare effettuato fino al 30 giugno 2001: 18%;
- lavoro supplementare effettuato dal 1° luglio 2001: 20%.

Le ore supplementari con le relative maggiorazioni saranno utili ai fini del computo del t.f.r.

Le maggiorazioni di cui sopra si riferiscono alle ore di lavoro supplementare svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 settimanali; per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario di lavoro, verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.

Le parti a livello regionale effettueranno verifiche almeno annuali sull'andamento dell'istituto contrattuale tenendo conto delle realtà territoriali.

Dalla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l., in caso di reiterato ricorso al lavoro supplementare all'interno di un contratto di lavoro a tempo parziale, si applica la seguente norma:

- per i contratti part-time di durata fino a 20 ore settimanali, l'impresa trasformerà automaticamente in orario normale di lavoro il 30% delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso del semestre, procedendo alla modificazione della lettera di assunzione che prevederà, previo accordo tra le parti, la distribuzione delle ore di lavoro trasformate, da effettuarsi anche su base plurisettimanale;
- per i contratti part-time di durata superiore a 20 ore settimanali, l'impresa potrà trasformare, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, il 30% delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso del semestre, procedendo alla modificazione della lettera di assunzione che prevederà, previo accordo tra le parti, la distribuzione delle ore di lavoro trasformate, da effettuarsi anche su base plurisettimanale.

Le parti a livello nazionale si incontreranno entro 2 anni per una verifica del predetto istituto, anche alla luce di eventuali modifiche legislative sulla normativa del part-time.

*Nota a verbale*

Il semestre di cui al penultimo e terzultimo comma inizia a far data dal 1° luglio 1999.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 26

*(Lavoro supplementare)*

Le parti convengono che in presenza di specifiche esigenze tecnico, organizzative e sostitutive, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore è consentita la prestazione di lavoro supplementare rispetto a quello concordato.

Il lavoro supplementare non potrà superare il 50% dell'orario part-time pattuito. Per il lavoro supplementare sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione tabellare che forfettariamente e convenzionalmente sono determinate nella misura del 22%.

Le ore supplementari con la relativa maggiorazione, saranno utili ai fini del computo del t.f.r.

La maggiorazione di cui sopra si riferisce alle ore di lavoro supplementare svolte nei limiti delle 8 ore giornaliere e delle 40 settimanali; per le ore svolte oltre i suddetti limiti del normale orario di lavoro, verrà

riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno in caso di lavoro straordinario.

Le parti a livello regionale effettueranno verifiche almeno annuali sull'andamento dell'istituto contrattuale tenendo conto delle realtà territoriali.

In caso di reiterato ricorso al lavoro supplementare all'interno di un contratto di lavoro a tempo parziale, si applica la seguente norma:

- per i contratti part-time di durata fino a 20 ore settimanali, l'impresa trasformerà automaticamente in orario normale di lavoro il 30% delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso del semestre, procedendo alla modificazione della lettera di assunzione che prevederà, previo accordo tra le parti, la distribuzione delle ore di lavoro trasformate, da effettuarsi anche su base plurisettimanale;

- per i contratti part-time di durata superiore a 20 ore settimanali, l'impresa potrà trasformare, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, il 30% delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso del semestre, procedendo alla modificazione della lettera di assunzione che prevederà, previo accordo tra le parti, la distribuzione delle ore di lavoro trasformate, da effettuarsi anche su base plurisettimanale.

Ai sensi del D.Lgs. n. 61/2000 il rifiuto alla sottoscrizione da parte del lavoratore del lavoro supplementare non integra gli estremi né del giustificato motivo di licenziamento, né dell'adozione di provvedimenti disciplinari.

## Art. 27 (Contratto a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai sensi dell' art. 23, 1° comma, della legge n. 56/1987, ferme restando le ipotesi individuate dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dall' art. 8 bis della legge n. 79/1983, possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

a) casi di aspettativa previsti dal 2° comma dell'art. 2 del Capitolo "Tutela dei tossicodipendenti" dell' accordo interconfederale del 21 luglio 1988, ai sensi dell'art. 5 del medesimo accordo;

b) incrementi di attività produttiva, in dipendenza di commesse eccezionali o progetti straordinari non prevedibili;

c) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;

d) esigenze di alta professionalità e specializzazione diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;

e) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse dall' art. 1, lettera d), legge n. 230/1962.

Nelle imprese che hanno fino a 4 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a tempo determinato.

Per le imprese con più di 4 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore a tempo determinato ogni 4 dipendenti in forza, così come sopra calcolati, con arrotondamento all'unità superiore.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato, per i casi di cui alle lettere b), c) e d), non potranno essere stipulati per una durata superiore a 6 mesi rinnovabili.

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a tempo determinato sia alle condizioni locali del mercato del lavoro, sia alle caratteristiche delle attività produttive sul territorio, le parti, a livello regionale, possono individuare ulteriori casistiche, che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a tempo determinato.

Le parti a livello regionale effettueranno verifiche almeno annuali sull'andamento dell'istituto contrattuale tenendo conto delle realtà territoriali.

*N.d.R.*

## L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 27

*(Contratto a tempo determinato)*

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

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

*a) Affiancamento*

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

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

*b) Limiti quantitativi*

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

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

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

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

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

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

Ai sensi del comma 7, lett. a) dell'art. 10, D.Lgs. n. 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale, per nuova linea di produzione o di servizio e/o nuova unità produttiva non devono intendersi i cambi di appalto.

*a) Durata complessiva massima del rapporto*

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, ai sensi del comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, elevabile a 12 mesi dalla contrattazione collettiva regionale, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un

rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

*d) Diritto di precedenza*

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

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

*e) Intervalli temporali*

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001, così come novellato dal D.L. n. 76 convertito in legge n. 99/2013, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, così come novellato dal D.L. n. 76 convertito in Legge n. 99/2013, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Art. 27 bis

*(Stagionalità)*

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

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

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

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

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

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

*N.d.R.*

**L'accordo 27 ottobre 2022 prevede quanto segue:**

Art. 27

*(Contratto a tempo determinato)*

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

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

#### *a) Affiancamento*

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

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

#### *b) Limiti quantitativi*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *a) Durata complessiva massima del rapporto*

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

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

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

#### *d) Diritto di precedenza*

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

Le parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, stabiliscono che il diritto di precedenza troverà applicazione, laddove possibile, nell'ambito del cantiere/appalto dove il lavoratore presta

servizio.

#### *e) Intervalli temporali*

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

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

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

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

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

#### *Nota a verbale*

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

## Art. 28 (Banca ore individuale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

Le ore accumulate possono essere costantemente recuperate. Al raggiungimento delle 120 ore complessive, si dovrà comunque procedere ad un parziale o totale ridimensionamento del monte ore accumulato secondo un programma da concordarsi tra impresa e lavoratore.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo entro 12 mesi delle ore così accumulate, l'importo corrispondente, ferma restando la volontà del lavoratore, verrà liquidato allo stesso sulla base della paga oraria in atto a quella data.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore straordinarie accumulate.

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative sull'andamento generale del fenomeno.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 28

*(Banca ore individuale)*

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

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

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

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

Le ore accumulate possono essere costantemente recuperate. Al raggiungimento delle 120 ore complessive, si dovrà comunque procedere ad un parziale o totale ridimensionamento del monte ore accumulato secondo un programma da concordarsi tra impresa e lavoratore.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo entro 12 mesi delle ore così accumulate, l'importo corrispondente, ferma restando la volontà del lavoratore, verrà liquidato allo stesso sulla base della paga oraria in atto a quella data.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore straordinarie accumulate.

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative sull'andamento generale del fenomeno.

## Art. 29 (Gestione dei regimi di orario)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, a livello regionale, o su esplicito mandato a livello territoriale, potranno realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro.

Le parti potranno predisporre strumenti che consentano di realizzare una continuità del rapporto di lavoro e della retribuzione per tutti quei lavoratori occupati nelle imprese coinvolti in tali fenomeni da utilizzarsi in maniera complementare con gli strumenti bilaterali.

A tale scopo le parti nella contrattazione di 2° livello, a livello regionale, potranno costituire una banca ore, individuando tra gli istituti contrattuali e di legge, compreso quanto previsto dall'art. 21, quelli più idonei a determinare l'accantonamento in questione. Inoltre stabiliranno le modalità e le caratteristiche delle casistiche di utilizzo e le modalità di liquidazione dei ratei non utilizzati in corso d'anno.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 29

*(Gestione dei regimi di orario)*

Le parti, a livello regionale, o su esplicito mandato a livello territoriale, potranno realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro.

Le parti potranno predisporre strumenti che consentano di realizzare una continuità del rapporto di lavoro e della retribuzione per tutti quei lavoratori occupati nelle imprese coinvolti in tali fenomeni da utilizzarsi in maniera complementare con gli strumenti bilaterali.

A tale scopo le parti nella contrattazione di 2° livello, a livello regionale, potranno costituire una banca ore, individuando tra gli istituti contrattuali e di legge, compreso quanto previsto dall'art. 21, quelli più idonei a determinare l'accantonamento in questione. Inoltre stabiliranno le modalità e le caratteristiche delle casistiche di utilizzo e le modalità di liquidazione dei ratei non utilizzati in corso d'anno.

## Art. 30 (Riposo settimanale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 30

*(Riposo settimanale)*

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

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

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

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

## Art. 31 (Retribuzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La retribuzione sarà corrisposta entro il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari.

Nel caso l'impresa ritardi di oltre 15 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

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 (ivi compresa l'E.d.r.), di ogni eventuale superminimo od assegno "ad personam" nonché di ogni altro compenso comunque denominato, corrisposti con carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo (rimborso spese, ecc.).

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 31

*(Retribuzione)*

La retribuzione sarà corrisposta entro il giorno 15 del mese successivo a quello di riferimento con la specificazione degli altri elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari o altri strumenti di pagamento.

Nel caso l'impresa ritardi di oltre 15 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

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

Per retribuzione tabellare si intende quella indicata dalla tabella di cui al presente contratto all'art. 35.

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

*Norma transitoria*

La retribuzione base corrisponde alla retribuzione tabellare.

## Art. 32 (Enti bilaterali)

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. sulla base dell' accordo interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992 si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale per esaminare la possibilità e le opportunità di costituire appositi Fondi di categoria da collocare all'interno degli Enti bilaterali.

Inoltre, con la contrattazione di secondo livello, possono essere istituiti specifici Fondi di categoria all'interno degli Enti bilaterali regionali previsti dal suddetto accordo interconfederale.

Tali Fondi possono essere realizzati per fornire ai lavoratori e alle imprese prestazioni decise a quel livello negoziale sulla base di quanto previsto dall'art. 4.

## Art. 33 (Ex indennità di contingenza)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

<i>Categoria</i>	<i>Importi</i>
1 <sup>a</sup>	1.018.016
2 <sup>a</sup>	1.008.476
3 <sup>a</sup> Super	1.004.012

3 <sup>a</sup>	1.001.630
4 <sup>a</sup>	996.081
5 <sup>a</sup>	993.120
6 <sup>a</sup>	989.847

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 33

*(Ex indennità di contingenza)*

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

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

## Art. 34 (Determinazione della retribuzione oraria)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 34

*(Determinazione della retribuzione oraria/giornaliera)*

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

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

## Art. 35 (Incrementi retributivi)

Ai sensi e per gli effetti dell'accordo interconfederale vigente in materia di riforma della struttura della retribuzione, sottoscritto nelle date del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata:

1999 (6 mesi)	0,75%
2000	1,2%
2001	1,1%
2002	1,0%
2003 (6 mesi)	0,5%

Premesso che l'I.v.c. deve essere erogata fino al 30 giugno 1999 a partire dal 1° luglio 1999 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi, corrispondenti ai tassi di inflazione programmata, concordati per i rispettivi periodi.

Tabella A

<i>Livello</i>	<i>1/7/1999</i>	<i>1/4/2000</i>	<i>1/4/2001</i>	<i>1/6/2002</i>	<i>Totale</i>
1°	81.000	36.000	36.000	36.000	189.000
2°	67.950	30.200	30.200	30.200	158.550
3° Super	65.000	29.000	29.000	28.500	152.500
3°	59.400	26.400	26.400	26.400	138.600
4°	53.550	23.800	23.800	23.800	124.950
5°	49.500	22.000	22.000	22.000	115.500
6°	45.000	20.000	20.000	20.000	105.000

La somma forfettaria di lire 20.000 mensili, erogata a partire dal mese di gennaio 1993 a titolo di E.d.r., sarà considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua della ex indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38.

Eventuali aumenti mensili, corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali o in previsione della stipula di questo primo contratto nazionale, saranno assorbiti fino a concorrenza dagli incrementi retributivi previsti dal presente c.c.n.l.

*Nota a verbale*

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall' accordo interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3 agosto 1992 e 3 dicembre 1992, per cui rispondono, pur ricompresi nell'unico importo di cui alla successiva Tabella B), anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'indennità di contingenza.

In tal senso dovranno essere intesi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni, comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi fiscali a favore delle imprese.

In caso di scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale, le parti concordano di procedere ai riallineamenti retributivi calcolati sulla base della retribuzione media nazionale in vigore nell'anno

precedente.

Le parti si incontreranno entro il mese di gennaio di ciascun anno (2001, 2002) allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

Tale riallineamento non avrà luogo in presenza di uno scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale pari o inferiore allo 0,50%; uno scostamento superiore darà luogo al riallineamento a partire dal tasso % di inflazione programmata.

Qualora lo scostamento tra inflazione programmata e l'inflazione reale sia superiore all'1%, le parti si incontreranno entro il mese di dicembre.

Nel caso in cui gli atti legislativi e/o accordi tra parti sociali prevedano soluzioni diverse da quelle previste dal presente c.c.n.l., le parti firmatarie armonizzeranno, sulla base del principio di salvaguardare condizioni economiche omogenee tra le imprese, quanto previsto dal presente contratto con le soluzioni generali maturate per l'universo del mondo del lavoro dipendente.

Clausola di garanzia per livelli retributivi diversi da quelli del c.c.n.l.:

eventuali aumenti mensili corrisposti a titolo di acconto su futuri miglioramenti contrattuali o in previsione del presente c.c.n.l. saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente c.c.n.l.

## Art. 36 (Valori della paga base)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Si riportano di seguito i valori della paga base in essere al 31 giugno 1999, ed alle date di decorrenza degli incrementi retributivi previsti dall'articolo precedente:

Tabella B

<i>Livelli</i>	<i>In vigore al 31/6/1999</i>	<i>In vigore all'1/7/1999</i>	<i>In vigore all'1/4/2000</i>	<i>In vigore all'1/4/2001</i>	<i>In vigore all'1/6/2002</i>
1°	995.669	1.076.669	1.112.669	1.148.669	1.184.669
2°	850.037	917.987	948.187	978.387	1.008.587
3° Super	798.000	863.000	892.000	921.000	950.500
3°	746.751	806.151	832.551	858.951	885.351
4°	662.248	715.798	739.598	763.398	787.198
5°	617.200	666.700	688.700	710.700	732.700
6°	567.058	612.058	632.058	652.058	672.058

*N.d.R.:*

L'accordo 12 novembre 2001 prevede quanto segue:

C.c.n.l. Imprese artigiane esercenti servizi di pulizia

Riallineamento anno 2000

<i>Livello</i>	<i>Riallineamento</i>	<i>Euro</i>
----------------	-----------------------	-------------

1°	32.000	16,53
2°	30.000	15,49
3° S	29.000	14,98
3°	28.000	14,46
4°	26.000	13,43
5°	25.000	12,91
6°	24.000	12,39

Nuovi minimi in vigore dal 1° novembre 2001

<i>Liv.</i>		<i>Lire</i>	<i>Euro</i>
1°	1.148.669 + 32.000 =	1.180.669	609,76
2°	978.387 + 30.000 =	1.008.387	520,79
3° S	921.000 + 29.000 =	950.000	490,63
3°	858.951 + 28.000 =	886.951	458,07
4°	763.398 + 26.000 =	789.398	407,69
5°	710.700 + 25.000 =	735.700	379,96
6°	652.058 + 24.000 =	676.058	349,15

*N.d.R.*

L'accordo 24 febbraio 2003 prevede quanto segue:

C.c.n.l. imprese esercenti servizi di pulizia, disinfezione,  
disinfestazione, derattizzazione e sanificazione

Riallineamento anno 2001

Decorrenza 1° marzo 2003

<i>Liv.</i>	<i>Euro</i>
1°	18,81
2°	17,21
3° S	16,67
3°	16,09
4°	15,20

5°	14,70
6°	14,15

Nuovi minimi in vigore dal 1° marzo 2003

<i>Liv.</i>	<i>Euro</i>
1°	$628,36 + 18,81 = 647,17$
2°	$536,38 + 17,21 = 553,59$
3°S	$505,87 + 16,67 = 522,54$
3°	$471,71 + 16,09 = 487,80$
4°	$419,98 + 15,20 = 435,18$
5°	$391,32 + 14,70 = 406,02$
6°	$359,48 + 14,15 = 373,63$

C.c.n.l. imprese esercenti servizi di pulizia, disinfezione,  
disinfestazione, derattizzazione e sanificazione

Riallineamento anno 2002

Decorrenza 1° giugno 2003

<i>Liv.</i>	<i>Euro</i>
1°	18,79
2°	17,15
3° S	16,61
3°	16,00
4°	15,09
5°	14,58
6°	14,01

Nuovi minimi in vigore dal 1° giugno 2003

<i>Liv.</i>	<i>Euro</i>
1°	$647,17 + 18,79 = 665,96$
2°	$553,59 + 17,15 = 570,74$
3° S	$522,54 + 16,61 = 539,15$

3°	$487,80 + 16,00 = 503,80$
4°	$435,18 + 15,09 = 450,27$
5°	$406,02 + 14,58 = 420,60$
6°	$373,63 + 14,01 = 387,64$

*N.d.R.:*

L'accordo 29 luglio 2004 prevede quanto segue:

Eventuali aumenti già corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali saranno assorbiti, fino a concorrenza, dagli incrementi retributivi previsti dal presente accordo, secondo la consolidata prassi negoziale tra le parti.

A partire dal 1° settembre 2004 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

Con la presente intesa è inoltre stato effettuato il riallineamento retributivo relativo all'anno 2003, così come previsto dall'art. 35 del c.c.n.l.

\* \* \*

Ad integrale copertura del periodo dal 01 luglio 2003 al 31 agosto 2004, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà riconosciuto un importo forfetario una tantum pari a Euro 155 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

In attuazione di quanto previsto nel verbale di accordo sottoscritto il 30 giugno 2004 tra le Confederazioni artigiane e quelle sindacali dei lavoratori ed in particolare da quanto stabilito nei punti da 1 a 4 dell'accordo medesimo, si conviene che in occasione della erogazione della prima rata di una tantum, prevista con le retribuzioni del mese di novembre 2004, una quota dell'importo "una tantum" pari a Euro 5,00, verrà destinata a sostegno della previdenza complementare di settore. Tale importo costituisce la parte a carico dell'impresa della quota "una tantum" di iscrizione al Fondo di previdenza complementare cui aderiranno i singoli lavoratori. Conseguentemente, con il versamento di cui sopra si intende assolto l'obbligo di versamento della quota di adesione già stabilita dall'accordo interconfederale 11 febbraio 1999 o da eventuali altri accordi istitutivi dei fondi di previdenza regionale ex accordo interconfederale 17 marzo 2004

L'importo una tantum di cui sopra verrà così erogato:

€ 120,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2004,

€ 5,00 andranno versati a sostegno della previdenza complementare di settore, secondo le modalità di raccolta che saranno definite, come sopra stabilito;

€ 30,00 corrisposti con la retribuzione del mese di marzo 2005.

Ai soli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo saranno riconosciuti, a titolo di una tantum, € 119,00 lordi suddivisibili in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, con le seguenti modalità:

€ 94,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2004,

€ 5,00 andranno versati a sostegno della previdenza complementare di settore, secondo le modalità di raccolta che saranno definite, come sopra stabilito;

€ 20,00 corrisposti con la retribuzione del mese di marzo 2005.

Gli importi saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa post-partum, part-time, sospensioni per mancanza lavoro concordate.

L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'Una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Dagli importi di una tantum dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di Indennità di vacanza contrattuale nel periodo 1° ottobre 2003 - 31 agosto 2004. A titolo convenzionale e definitivo gli importi di I.v.c. erogata da detrarre vengono quantificati pari ad € 80,00 in misura uguale per tutti i livelli di classificazione. Per gli apprendisti l'importo di I.v.c. erogata da detrarre viene quantificato in misura pari a € 62,00. Resta pertanto inteso che le imprese che non abbiano erogato l'I.v.c. sono tenute alla corresponsione dell'intero importo sopra richiamato (€ 155,00 lordi per i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo; € 119,00 lordi per gli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo). La detrazione dell'I.v.c., nelle misure sopra previste, verrà effettuata in occasione della corresponsione della prima tranche di una tantum.

#### Incrementi salariali

<i>Livello</i>	<i>Incremento</i>	<i>1ª tranche 1° settembre 2004</i>	<i>2ª tranche 1° febbraio 2005</i>
1°	52,40	27,74	24,66
2°	48,03	25,43	22,60
3° S	46,55	24,65	21,91
3°	44,96	23,80	21,16
4°	42,50	22,50	20,00
5°	41,14	21,78	19,36
6°	39,63	20,98	18,65

#### Nuovi Minimi in vigore dal 1° settembre 2004

<i>Livello</i>	<i>Paga base in vigore</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Totale</i>
1°	665,96	27,74	693,70
2°	570,74	25,43	596,17
3° S	539,15	24,65	563,80
3°	503,80	23,80	527,60
4°	450,27	22,50	472,77
5°	420,60	21,78	442,38
6°	387,64	20,98	408,62

#### Retribuzione in vigore dal 1° settembre 2004

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
1°	693,70	525,76	10,33	1.229,79
2°	596,17	520,83	10,33	1.127,33

3° S	563,80	518,53	10,33	1.092,66
3°	527,60	517,30	10,33	1.055,23
4°	472,77	514,43	10,33	997,53
5°	442,38	512,90	10,33	965,61
6°	408,62	511,21	10,33	930,16

#### Incrementi salariali

<i>Livello</i>	<i>Incremento</i>	<i>1ª tranche 1° settembre 2004</i>	<i>2ª tranche 1° febbraio 2005</i>
1°	52,40	27,74	24,66
2°	48,03	25,43	22,60
3° S	46,55	24,65	21,91
3°	44,96	23,80	21,16
4°	42,50	22,50	20,00
5°	41,14	21,78	19,36
6°	39,63	20,98	18,65

#### Nuovi Minimi in vigore dal 1° febbraio 2005

<i>Livello</i>	<i>Paga base in vigore</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Totale</i>
1°	693,70	24,66	718,36
2°	596,17	22,60	618,77
3° S	563,80	21,91	585,71
3°	527,60	21,16	548,76
4°	472,77	20,00	492,77
5°	442,38	19,36	461,74
6°	408,62	18,65	427,27

#### Retribuzione in vigore dal 1° febbraio 2005

<i>Livello</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale</i>
1°	718,36	525,76	10,33	1.254,45

2°	618,77	520,83	10,33	1.149,93
3° S	585,71	518,53	10,33	1.114,57
3°	548,76	517,30	10,33	1.076,39
4°	492,77	514,43	10,33	1.017,53
5°	461,74	512,90	10,33	984,97
6°	427,27	511,21	10,33	948,81

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art 35

*(Retribuzione tabellare)*

Le parti hanno convenuto un incremento retributivo a regime di euro 160, riferito al 5° Livello, con le seguenti decorrenze: 35 euro a partire dal 1° ottobre 2014, 30 euro dal 1° gennaio 2015, 10 euro dal 1° aprile 2015, 20 euro dal 1° settembre 2015, 20 euro dal 1° aprile 2016, 20 euro dal 1° settembre 2016, 25 euro dal 1° marzo 2017.

L'ultima tranche di incremento decorrente dal 1° marzo 2017 non è da intendersi anticipazione sui futuri aumenti contrattuali per il successivo accordo di rinnovo.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo acconto su futuri aumenti contrattuali (AFAC), stabiliti unilateralmente, cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2014.

Qualora l'elemento sopra richiamato sia superiore alla tranche di incremento contrattuale del 1° ottobre 2014 verrà assorbito fino a concorrenza del valore dello stesso e la differenza continuerà ad essere corrisposta come "superminimo "ad personam" assorbibile da successive tranches contrattuali".

*Conglobamento*

A partire dal 1° ottobre 2014 sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza di cui all'art. 33; elemento distinto della retribuzione (EDR) pari a 10,33 euro.

Il conglobamento non modifica i riflessi economici delle singole voci sui vari istituti retributivi previsti dal c.c.n.l..

I lavoratori dipendenti delle imprese che non versano alla bilateralità hanno diritto ad un ulteriore elemento retributivo, non assorbibile, pari a 25 euro lordi mensili denominato Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.) di cui all'art. 8 rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare in vigore</i>	<i>Incremento a regime</i>	<i>Retribuzione tabellare a regime</i>
1°	Euro 1.254,45	Euro 203,77	Euro 1.458,22
2°	Euro 1.149,93	Euro 186,80	Euro 1.336,73
3° S	Euro 1.114,57	Euro 181,05	Euro 1.295,62
3°	Euro 1.076,39	Euro 174,85	Euro 1.251,24
4°	Euro 1.017,53	Euro 165,29	Euro 1.182,82

5°	Euro 984,97	Euro 160,00	Euro 1.144,97
6°	Euro 948,81	Euro 154,13	Euro 1.102,94

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

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

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 31 marzo 2015</i>	<i>Terza tranche di incremento dal 1° aprile 2015</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° aprile 2015</i>
1°	Euro 1.337,23	Euro 12,74	Euro 1.349,97
2°	Euro 1.225,82	Euro 11,67	Euro 1.237,49
3° S	Euro 1.188,12	Euro 11,32	Euro 1.199,44
3°	Euro 1.147,42	Euro 10,93	Euro 1.158,35
4°	Euro 1.084,68	Euro 10,33	Euro 1.095,01

5°	Euro 1.049,97	Euro 10,00	Euro 1.059,97
6°	Euro 1.011,42	Euro 9,63	Euro 1.021,06
<i>Livello</i>	<i>Retribuzione Tabellare al 31 agosto 2015</i>	<i>Quarta tranche di incremento dal 1° settembre 2015</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° settembre 2015</i>
1°	Euro 1.349,97	Euro 25,47	Euro 1.375,44
2°	Euro 1.237,49	Euro 23,35	Euro 1.260,84
3° S	Euro 1.199,44	Euro 22,63	Euro 1.222,07
3°	Euro 1.158,35	Euro 21,86	Euro 1.180,21
4°	Euro 1.095,01	Euro 20,66	Euro 1.115,67
5°	Euro 1.059,97	Euro 20,00	Euro 1.079,97
6°	Euro 1.021,06	Euro 19,27	Euro 1.040,32
<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 31 marzo 2016</i>	<i>Quinta tranche di incremento dal 1° aprile 2016</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° aprile 2016</i>
1°	Euro 1.375,44	Euro 25,47	Euro 1.400,91
2°	Euro 1.260,84	Euro 23,35	Euro 1.284,19
3° S	Euro 1.222,07	Euro 22,63	Euro 1.244,70
3°	Euro 1.180,21	Euro 21,86	Euro 1.202,06
4°	Euro 1.115,67	Euro 20,66	Euro 1.136,33
5°	Euro 1.079,97	Euro 20,00	Euro 1.099,97
6°	Euro 1.040,32	Euro 19,27	Euro 1.059,59
<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 31 agosto 2016</i>	<i>Sesta tranche di incremento dal 1° settembre 2016</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° settembre 2016</i>
1°	Euro 1.400,91	Euro 25,47	Euro 1.426,38
2°	Euro 1.284,19	Euro 23,35	Euro 1.307,54
3° S	Euro 1.244,70	Euro 22,63	Euro 1.267,33
3°	Euro 1.202,06	Euro 21,86	Euro 1.223,92
4°	Euro 1.136,33	Euro 20,66	Euro 1.156,99

5°	Euro 1.099,97	Euro 20,00	Euro 1.119,97
6°	Euro 1.059,59	Euro 19,27	Euro 1.078,85
<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 28 febbraio 2017</i>	<i>Settima tranche di incremento dal 1° marzo 2017</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° marzo 2017</i>
1°	Euro 1.426,38	Euro 31,84	Euro 1.458,22
2°	Euro 1.307,54	Euro 29,19	Euro 1.336,73
3° S	Euro 1.267,33	Euro 28,29	Euro 1.295,62
3°	Euro 1.223,92	Euro 27,32	Euro 1.251,24
4°	Euro 1.156,99	Euro 25,83	Euro 1.182,82
5°	Euro 1.119,97	Euro 25,00	Euro 1.144,97
6°	Euro 1.078,85	Euro 24,08	Euro 1.102,94

#### Art. 36

##### *(Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione)*

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

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

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

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

*N.d.R.*

#### L'accordo 27 ottobre 2022 prevede quanto segue:

##### Nuovo Art. 35

##### *(Retribuzione tabellare)*

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

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

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

##### Nuovo Art. 36

*(Elemento distinto e aggiuntivo della retribuzione)*

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

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

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

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

*N.d.R.:*

L'accordo 2 novembre 2022 prevede quanto segue:

Si è convenuto sul seguente verbale integrativo dell'ipotesi di accordo di rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione del 27 ottobre 2022.

Tablelle retributive

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare in vigore</i>	<i>Incremento a regime</i>	<i>Retribuzione tabellare a regime</i>
	€	€	€
1°	1.458,22	152,84	1.611,06
2°	1.336,73	140,09	1.476,82
3°S	1.295,62	135,79	1.431,41
3°	1.251,24	131,14	1.382,38
4°	1.182,82	123,96	1.306,78
5°	1.144,97	120,00	1.264,97
6°	1.102,94	115,60	1.218,54

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 31 ottobre 2022</i>	<i>Prima tranches di incremento dal 1° novembre 2022</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° novembre 2022</i>
	€	€	€
1°	1.458,22	76,42	1.534,64
2°	1.336,73	70,05	1.406,78
3°S	1.295,62	67,89	1.363,51
3°	1.251,24	65,57	1.316,81

4°	1.182,82	61,98	1.244,80
5°	1.144,97	60,00	1.204,97
6°	1.102,94	57,80	1.160,74

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 30 giugno 2023</i>	<i>Seconda tranches di incremento dal 1° luglio 2023</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2023</i>
	€	€	€
1°	1.534,64	38,21	1.572,85
2°	1.406,78	35,02	1.441,80
3°S	1.363,51	33,95	1.397,46
3°	1.316,81	32,78	1.349,59
4°	1.244,80	30,99	1.275,79
5°	1.204,97	30,00	1.234,97
6°	1.160,74	28,90	1.189,64

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 30 giugno 2024</i>	<i>Terza tranches di incremento dal 1° luglio 2024</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2024</i>
	€	€	€
1°	1.572,85	25,47	1.598,32
2°	1.441,80	23,35	1.465,15
3°S	1.397,46	22,63	1.420,09
3°	1.349,59	21,86	1.371,45
4°	1.275,79	20,66	1.296,45
5°	1.234,97	20,00	1.254,97
6°	1.189,64	19,27	1.208,91

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 30 novembre 2024</i>	<i>Quarta tranches di incremento dal 1° dicembre 2024</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2024</i>
	€	€	€
1°	1.598,32	12,74	1.611,06

2°	1.465,15	11,67	1.476,82
3°S	1.420,09	11,32	1.431,41
3°	1.371,45	10,93	1.382,38
4°	1.296,45	10,33	1.306,78
5°	1.254,97	10,00	1.264,97
6°	1.208,91	9,63	1.218,54

#### Tabella indennità speciale

<i>Livello</i>	<i>Importi in vigore dal 1° novembre 2022</i>
	€
1°	126,55
2°	108,58
3°S	104,86
3°	96,81
4°	88,73
5°	83,17
6°	76,97

<i>Livello</i>	<i>Importi in vigore dal 1° dicembre 2024</i>
	€
1°	131,55
2°	113,58
3°S	109,86
3°	101,81
4°	93,73
5°	88,17
6°	81,97

<i>Livello</i>	<i>Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.)</i>
	€
1°	30
2°	30
3°S	30
3°	30
4°	30
5°	30
6°	30

## Art. 37 (Indennità speciale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A decorrere dal 1° luglio 1999 verrà corrisposto a titolo di indennità speciale un importo mensile differenziato per ciascun livello retributivo secondo gli importi e le scadenze indicate di seguito.

L'importo mensile della suddetta indennità che non sarà considerata utile ai fini della 13<sup>a</sup> mensilità, viene individuato nelle seguenti misure e scadenze:

<i>Livelli</i>	<i>1/7/1999</i>	<i>1/10/2000</i>	<i>1/10/2001</i>	<i>1/4/2002</i>	<i>Totale</i>
1°	81.000	45.000	45.000	45.000	216.000
2°	67.950	37.750	37.750	37.750	181.200
3° Super	65.250	36.250	36.250	36.250	174.000
3°	59.400	33.000	33.000	33.000	158.400
4°	53.550	29.750	29.750	29.750	142.800
5°	49.500	27.500	27.500	27.500	132.000
6°	45.000	25.000	25.000	25.000	120.000

L'indennità speciale va corrisposta in caso di assenza dal lavoro per ferie, malattia, infortunio.

In caso di rapporto di lavoro part-time l'indennità speciale va riproporzionata all'orario di lavoro effettivamente prestato.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 37

*(Indennità speciale)*

A decorrere dal 1° ottobre 2014 verrà corrisposto a titolo di indennità speciale un importo mensile differenziato per ciascun livello retributivo secondo gli importi e le scadenze indicate di seguito.

L'importo mensile della suddetta indennità che non sarà considerata utile ai fini della 13<sup>a</sup> mensilità, viene individuato nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1°	121,55 EURO
2°	103,58 EURO
3° Super	99,86 EURO
3°	91,81 EURO
4°	83,73 EURO
5°	78,17 EURO
6°	71,97 EURO

L'indennità speciale va corrisposta in caso di assenza dal lavoro per ferie ed entra nella base di calcolo per il trattamento di malattia e infortunio.

In caso di rapporto di lavoro part-time l'indennità speciale va riproporzionata all'orario di lavoro effettivamente prestato.

*N.d.R.*

L'accordo 27 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 37

*(Indennità speciale)*

A decorrere dal 1° novembre 2022 verrà corrisposto a titolo di indennità speciale un importo mensile differenziato per ciascun livello retributivo secondo gli importi e le scadenze indicate di seguito.

L'importo mensile della suddetta indennità che non sarà considerata utile ai fini della 13<sup>a</sup> mensilità, viene individuato nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i> €
1°	-
2°	-
3° Super	-
3°	-
4°	-
5°	83,17
6°	-

L'indennità speciale va corrisposta in caso di assenza dal lavoro per ferie ed entra nella base di calcolo per il trattamento di malattia e infortunio. In caso di rapporto di lavoro part-time l'indennità speciale va riproporzionata all'orario di lavoro effettivamente prestato. A far dal 1° dicembre 2024 l'importo mensile della suddetta indennità che non sarà considerata utile ai fini della 13<sup>a</sup> mensilità, viene individuato nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i> €
1°	-
2°	-
3° Super	-
3°	-
4°	-
5°	88,17
6°	-

## Art. 38 (Tredicesima mensilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 38

*(Tredicesima mensilità)*

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

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

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

## Art. 39 (Aumenti periodici di anzianità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra

fissa differenziata per ciascun livello retributivo secondo i seguenti importi:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1°	59.000
2°	52.000
3° S	46.000
3°	41.000
4°	36.000
5°	33.000
6°	30.000

Tutti i lavoratori, compresi quelli in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l., esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la presente normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Le imprese artigiane subentranti in un appalto, alle condizioni ed alle procedure stabilite all'art. 43 del presente c.c.n.l., al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro ex novo, erogheranno agli addetti, provenienti dall'impresa cedente, che dimostrino attraverso idonea documentazione di aver maturato un'anzianità di servizio di almeno 2 anni nell'appalto in oggetto od in altri appalti del settore delle pulizie, uno scatto di anzianità del valore corrispondente al livello di inquadramento del lavoratore. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità (n°4) fino al raggiungimento del numero massimo maturabile secondo la presente normativa.

#### *Norma transitoria*

Ai lavoratori che all'1 luglio 1999 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità, tali cifre verranno congelate e mantenute "ad personam" a titolo di scatti di anzianità e pertanto concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal c.c.n.l. per il livello nel quale sono inquadrati (pari a 5 scatti biennali).

Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente c.c.n.l.), con la corresponsione dell'importo previsto per il livello di appartenenza dal presente articolo.

I lavoratori che, alla data dell'1 luglio 1999 avessero già maturato 5 aumenti periodici di anzianità, mantengono gli importi corrispondenti a quanto previsto dalle normative precedentemente applicate, considerandosi, pertanto, per essi attuate le disposizioni del presente articolo.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

## Art. 39

### *(Aumenti periodici di anzianità)*

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

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1°	30,47 EURO
2°	26,85 EURO
3° Super	23,76 EURO
3°	21,17 EURO
4°	18,59 EURO
5°	17,04 EURO
6°	15,49 EURO

Tutti i lavoratori, compresi quelli in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l., esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la presente normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Le imprese artigiane subentranti in un appalto, alle condizioni ed alle procedure stabilite all'art. 43 del presente c.c.n.l., al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro ex novo, erogheranno agli addetti, provenienti dall'impresa cedente, che dimostrino attraverso idonea documentazione di aver maturato un'anzianità di servizio di almeno 2 anni nell'appalto in oggetto od in altri appalti del settore delle pulizie, uno scatto di anzianità del valore corrispondente al livello di inquadramento del lavoratore. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità (n. 4) fino al raggiungimento del numero massimo maturabile secondo la presente normativa.

## Art. 40 (Trasferte)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 40

*(Trasferte)*

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

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

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

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

## Art. 41 (Passaggio di mansioni e di livello)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 41

*(Passaggio di mansioni e di livello)*

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

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

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

## Art. 42 (Mense aziendali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 42

*(Mense aziendali)*

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

## Art. 43 (Cessazione d'appalto)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 artigiana produttrice di servizi, cedente o subentrante, ivi compresi i consorzi e le associazioni temporanee di impresa cui si applicano comunque le norme previste nei commi seguenti per le ipotesi di appalto.

In tutti i casi di cessazione di appalto che riguardino un numero di addetti superiore alle cinque unità full-time, l'impresa cessante ne darà comunicazione, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, ove possibile, nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali, ove esistenti, e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'impresa subentrante, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del c.c.n.l., darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Tutto ciò al fine di attivare su richiesta di una delle due parti apposito incontro tra le OO.AA. e le OO.SS. al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto.

Anche nei casi di cessazione di appalto che non riguardino un numero di addetti superiore alle cinque unità full-time, l'impresa cessante, anche per il tramite dell'associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, provvederà a dare comunicazione alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. dell'avvenuta cessazione nell'appalto, allegando l'elenco del personale cessante. L'impresa subentrante provvederà a fornire l'elenco del personale assunto con le modalità definite negli incontri a livello regionale previsti al comma 9 del presente articolo.

In caso di cessazione di appalto che riguardi un numero di addetti superiore alle cinque unità full-time dell'impresa cessante, sia a parità o sia a fronte di variazione di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire, per la quota eccedente il numero di cui sopra, l'assunzione senza periodo di prova degli addetti rimanenti, ferma restando la volontà del lavoratore, alle condizioni di regime di orario almeno uguale a quelle precedentemente prestate, per gli addetti esistenti in organico sull'appalto - risultanti da documentazione probante che lo determini - almeno quattro mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali: dimissioni, pensionamenti, decessi; l'impresa subentrante, qualora debba ricorrere ad ulteriori assunzioni dovrà dare diritto di precedenza all'assunzione al personale rimasto escluso nell'acquisizione dei precedenti appalti ed iscritto nelle liste di disoccupazione e/o mobilità territoriali.

Le disposizioni di cui al 3° e al 5° comma del presente articolo, relativamente al numero di addetti superiore alle cinque unità full-time dell'impresa cedente, non si applicano ai consorzi e alle associazioni temporanee di impresa cedenti e subentranti.

Le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2001 al fine di valutare l'estensione integrale del presente articolo anche ai consorzi artigiani.

Resta inteso che tutte le rimanenti disposizioni contenute nel presente articolo trovano comunque applicazione per i consorzi e le associazioni temporanee di impresa.

Nell'obiettivo comune di una tutela complessiva dei livelli occupazionali, le parti si incontreranno a livello regionale per prevedere l'istituzione di liste di mobilità territoriale nelle quali inserire tutti i lavoratori che non sono stati assunti dalle imprese subentranti di cui ai commi 3, 4 e 5 del presente articolo. Il confronto tra le parti dovrà inoltre stabilire i criteri e le modalità di composizione delle liste, che potranno eventualmente essere allocate all'interno di strutture bilaterali, e gli elementi per vincolare il sistema delle imprese a livello territoriale ad assumere dalle liste medesime al fine di consentire il reingresso nel mercato del lavoro dei lavoratori di cui sopra. Le liste potranno trovare i necessari raccordi con gli organismi pubblici che svolgono funzione di collocamento. A tale livello si attiveranno altresì tutte le iniziative, anche eventualmente in collegamento con gli Enti bilaterali e con gli enti pubblici preposti, finalizzate a favorire la qualificazione e la riqualificazione professionale per il reinserimento dei lavoratori di cui sopra.

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 c.c.n.l.

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

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

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

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto ed 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 ed allegano al presente c.c.n.l. la nota del Ministero del lavoro prot. n. 5/25316/70 APT del 14 marzo 1992.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 43

*(Cessazione d'appalto)*

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

2. Le parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa artigiana produttrice di servizi, cedente o subentrante, ivi compresi i consorzi e le associazioni temporanee di impresa cui si applicano comunque le norme previste nei commi seguenti.

3. In tutti i casi di cessazione di appalto l'impresa cessante ne darà comunicazione, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, ove possibile, nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali, ove esistenti, e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica e i nominativi degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 6 mesi; l'impresa subentrante, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione

e, ove oggettivamente non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente c.c.n.l., darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Tutto ciò al fine di attivare su richiesta di una delle due parti apposito incontro al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico, sull'appalto, superiori ai tre addetti, risultanti da documentazione probante che lo determini da almeno 6 mesi prima della cessazione stessa ovvero che sia in forza dal primo giorno in caso di appalti di durata inferiore ai 6 mesi, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

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

4. In caso di cambio d'appalto, i consorzi e le associazioni temporanee di impresa subentranti, in cui sia presente anche una impresa di pulizia artigiane, la franchigia di cui alle lettere a) e b) non si applica.

5. In ogni caso di cambio di appalto affidato da un soggetto pubblico, le disposizioni di cui alle lettere a) e b) del comma 3 relativamente al numero di addetti per i quali non sussistono gli obblighi di assunzione da parte dell'impresa subentrante non trovano applicazione.

6. Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui al comma 3, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci - lavoratori delle imprese cooperative con rapporto di lavoro subordinato in forza presso l'azienda cessante.

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

8. Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente c.c.n.l. Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

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

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

11. Nell'obiettivo comune di una tutela complessiva dei livelli occupazionali, le parti si incontreranno a livello regionale per prevedere l'istituzione di liste di mobilità territoriale nelle quali inserire tutti i lavoratori che non sono stati assunti dalle imprese subentranti secondo quanto previsto dal presente articolo. Il confronto tra le parti dovrà inoltre stabilire i criteri e le modalità di composizione delle liste, che potranno eventualmente essere allocate all'interno di strutture bilaterali, e gli elementi per vincolare il sistema delle imprese a livello territoriale ad assumere dalle liste medesime al fine di consentire il reingresso nel mercato del lavoro dei lavoratori di cui sopra. Le liste potranno trovare i necessari raccordi con gli organismi pubblici che svolgono funzione di collocamento. A tale livello si attiveranno altresì tutte le iniziative, anche eventualmente in collegamento con gli Enti bilaterali e con gli enti pubblici preposti, finalizzate a favorire la qualificazione e la riqualificazione professionale per il reinserimento dei lavoratori di cui sopra.

12. L'impresa subentrante, qualora debba ricorrere ad ulteriori assunzioni dovrà dare diritto di precedenza all'assunzione al personale rimasto escluso nell'acquisizione dei precedenti appalti ed iscritto nelle liste di disoccupazione e/o mobilità territoriali.

13. In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda secondo quanto previsto dal presente articolo il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea

documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

14. L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 44 del presente c.c.n.l.;
- nonché l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art. 2, lett. i) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e al decreto Ministero lavoro 10 ottobre 2005;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa di cui al presente c.c.n.l..

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 49 e 50 del presente c.c.n.l..

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

#### *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 marzo 1992 confermata con circolare del 28 maggio 2001, n. 5/26514/7APT/2001 e il testo dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008, n. 31.

*N.d.R.*

**L'accordo 27 ottobre 2022 prevede quanto segue:**

Art. 43

*(Cessazione d'appalto)*

*(Omissis ...)*

3. In tutti i casi di cessione di appalto l'impresa cessante darà comunicazione, anche per tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, salvo i casi ove non sia oggettivamente possibile, almeno 15 giorni prima che il nuovo contratto abbia esecuzione, alle strutture sindacali aziendali, ove esistenti, e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica e i nominativi degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 6 mesi; l'impresa subentrante, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce

mandato, con la massima tempestività, almeno 15 giorni prima dell'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente non sia possibile, in tempi utili, darà comunicazione del subentro nell'appalto alle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. territorialmente competenti su richiesta di queste ultime le parti si incontreranno prima del subentro nell'appalto. Tutto ciò al fine di attivare un apposito incontro al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

*(Omissis ...)*

## Art. 44 (Malattia)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento.

In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, fermo restando l'art. 5, legge n. 300/1970, le parti concordano quanto segue:

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Periodo di comporta*

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

In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario, salvo giustificato impedimento oggettivo.

#### *Trattamento economico malattia*

A partire dall'1 luglio 1999 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione globale netta comprensiva dell'indennità speciale. Tale integrazione verrà corrisposta a partire dal quarto giorno compreso.

Nel caso di malattia superiore a 7 (sette) giorni la integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

A partire dal mese di aprile dell'anno 2000, nel caso di malattia di durata superiore a 5 (cinque) giorni l'integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

A partire dal mese di aprile dell'anno 2001, nel caso di malattia di durata superiore a 3 (tre) giorni l'integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

A partire dal 30 marzo 2003 l'integrazione decorrerà dal primo giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per la durata massima di 180 giorni.

#### *Aspettativa non retribuita*

Nei confronti dei lavoratori gravemente ammalati, la conservazione del posto sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale ed alla condizione che siano esibiti regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del periodo di comporta.

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

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

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

#### *Infortunio sul lavoro e malattia professionale*

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e l'azienda, non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'INAIL la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo. Per tutto ciò che non è contemplato nel presente comma, si fa comunque riferimento agli artt. 52 e 242 del D.P.R. n. 1124/1965.

#### *Conservazione del posto*

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

b) nel caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore. I relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattie.

#### *Trattamento economico*

Relativamente al trattamento economico per infortunio sul lavoro, le parti concordano che l'azienda integra, a partire dal 1° giorno di assenza, l'indennità per inabilità temporanea erogata dall'INAIL ai sensi di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.

Detto importo così determinato sarà corrisposto in base agli artt. 68 e 70 del D.P.R. n. 1124/1965.

Qualora per qualsiasi motivo il lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro.

Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

#### *Nota a verbale*

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

#### *N.d.R.*

### **L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:**

Art. 44

#### *(Malattia)*

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa tempestivamente e salvo impedimenti entro l'inizio del turno di lavoro.

In ogni caso il lavoratore dovrà rispettare gli obblighi di legge previsti per l'invio telematico del certificato di malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi dell'istituto previdenziale competente.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, fermo restando l'art. 5, legge n. 300/1970, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00;

- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

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

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

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

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

di malattia.

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

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

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

#### *Periodo di comporta*

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

In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario, salvo giustificato impedimento oggettivo.

#### *Trattamento economico malattia*

Le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione globale netta comprensiva dell'indennità speciale. Tale integrazione verrà corrisposta a partire dal 1° giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per la durata massima di 180 giorni nell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre).

#### *Aspettativa non retribuita*

Nei confronti dei lavoratori gravemente ammalati, la conservazione del posto sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale ed alla condizione che siano esibiti regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del periodo di comporta.

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

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

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

#### *Infortunio sul lavoro e malattia professionale*

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e l'azienda, non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'INAIL la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo. Per tutto ciò che non è contemplato nel presente comma, si fa comunque riferimento agli artt. 52 e 242 del D.P.R. n. 1124/1965.

#### *Conservazione del posto*

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- b) nel caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore. I relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattie.

#### *Trattamento economico*

Relativamente al trattamento economico per infortunio sul lavoro, le parti concordano che l'azienda integra, a partire dal 1° giorno di assenza, l'indennità per inabilità temporanea erogata dall'INAIL ai sensi di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.

Detto importo così determinato sarà corrisposto in base agli artt. 68 e 70 del D.P.R. n. 1124/1965.

Qualora per qualsiasi motivo il lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro.

Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

#### *Nota a verbale*

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

## Art. 45 (Gravidanza e puerperio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

#### *Astensione dal lavoro*

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per le lavoratrici madri addette a lavori pericolosi, faticosi e insalubri il periodo di astensione obbligatoria "post-partum" è fissato in 7 mesi.

La lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui sopra, ha la facoltà di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 6 mesi, durante i quali le sarà conservato il posto.

Il diritto di cui alla lettera c) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all' art. 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

La facoltà di assentarsi per un periodo massimo di 6 mesi, trascorso quello di astensione obbligatoria, è riconosciuta in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art.

7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

La lavoratrice ha diritto secondo la legge alla conservazione del posto per tutto il periodo di gravidanza, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

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

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

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), d) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall' art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell' art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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

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

#### *Permessi per assistenza al bambino*

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore.

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

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

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 653 sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di cui all' art. 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell' art. 7, ultimo comma, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed al trattamento di fine rapporto.

## *Normativa*

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a conservarne copia e rilasciarne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni, convalidate dall'Ispettorato del lavoro, presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività: 2 giugno, 25 aprile, 1° maggio, 4 novembre, cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera della retribuzione globale.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di leggi vigenti.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 45

*(Gravidanza e puerperio)*

*Astensione dal lavoro*

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per le lavoratrici madri addette a lavori pericolosi, faticosi e insalubri il periodo di astensione obbligatoria "post-partum" è fissato in 7 mesi.

La lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui sopra, ha la facoltà di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 6 mesi, durante i quali le sarà conservato il posto.

Il diritto di cui alla lettera c) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

La facoltà di assentarsi per un periodo massimo di 6 mesi, trascorso quello di astensione obbligatoria, è riconosciuta in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

La lavoratrice ha diritto secondo la legge alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della

certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

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

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), d) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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

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

#### *Permessi per assistenza al bambino*

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore.

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

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

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 653 sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di cui all'art. 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7, ultimo comma, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed al trattamento di fine rapporto.

#### *Normativa*

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a conservarne copia e rilasciarne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni, convalidate dall'Ispettorato del lavoro, presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso.

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

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di leggi vigenti.

*N.d.R.*

L'accordo 27 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 45

*(Tutela della maternità e paternità)*

*Congedo di maternità e paternità*

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

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto;
- e) dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- f) in applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice.

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

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

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

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

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

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

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

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

Durante il periodo di congedo di maternità o di paternità (di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001), la lavoratrice/ore ha diritto ad una indennità, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2001, pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

#### *Congedo di paternità obbligatorio*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 e del D.Lgs. n. 105 del 30 giugno 2002, il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

Durante il congedo, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, posta a carico dell'INPS ed anticipata dal datore di lavoro.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

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

#### *Congedo parentale*

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

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

I periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;
- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo indennizzabile massimo di 9 mesi.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Permessi per assistenza al bambino*

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore.

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

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

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

#### *Normativa*

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un Ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a conservarne copia e rilasciarne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il trentesimo giorno successivo al parto, la dichiarazione sostitutiva come previsto dalla normativa vigente.

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

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

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

## Art. 46 (Doveri del lavoratore)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- a) eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- b) osservare l'orario di lavoro;
- c) comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- d) avere la massima cura di tutti i macchinari ed attrezzature, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione, previa comunicazione scritta del relativo addebito secondo le modalità previste dall'art. 52 (consegna e conservazione degli utensili personali);
- e) uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;
- f) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 46

*(Doveri del lavoratore)*

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- a) eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- b) osservare l'orario di lavoro;
- c) comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- d) avere la massima cura di tutti i macchinari ed attrezzature, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione, previa comunicazione scritta del relativo addebito secondo le modalità previste dall'art. 52 (consegna e conservazione degli utensili personali);
- e) uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;
- f) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa.

## Art. 47 (Provvedimenti disciplinari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

- a) rimprovero orale;
- b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione base;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni.

Incorre nel licenziamento con preavviso e con indennità di fine rapporto il lavoratore nei casi di ripetute gravi inosservanze delle disposizioni antinfortunistiche di cui all'art. 46, ovvero nel caso che sia incorso per almeno 3 volte nel corso di due anni per la stessa mancanza o per mancanze analoghe in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 10 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbia subito almeno 4 sospensioni per 18 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 46.

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

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

L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.

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

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

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 47

*(Provvedimenti disciplinari)*

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

a) rimprovero orale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione base;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 5 giorni.

Incorre nel licenziamento con preavviso e con indennità di fine rapporto il lavoratore nei casi di ripetute gravi inosservanze delle disposizioni antinfortunistiche di cui all'art. 46, ovvero nel caso che sia incorso per almeno 3 volte nel corso di due anni per la stessa mancanza o per mancanze analoghe in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 10 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbia subito almeno 4 sospensioni per 18 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 46.

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

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

L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.

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

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

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

*N.d.R.*

L'accordo 27 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 47

*(Provvedimenti disciplinari)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Art. 48 (Sospensione del lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le Organizzazioni sindacali periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 48

*(Sospensione del lavoro)*

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

## Art. 49 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni - Impiegati e lavoratori inquadrati nel 3°S)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato ed il lavoratore inquadrato nel 3°S.

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

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

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

<i>Anni di servizio</i>	<i>Mesi</i>	
	<i>Liv. 1°, 2°, 3° Super</i>	<i>Liv. 3°, 4°</i>
Fino a 5	1 e mezzo	1
Oltre 5 fino a 10	2	1 e mezzo
Oltre i 10	2 e mezzo	2

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

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

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 49

*(Preavviso di licenziamento e di dimissioni - Impiegati e lavoratori inquadrati nel 3° S)*

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'indennità e della categoria cui appartiene l'impiegato ed il lavoratore inquadrato nel 3°S.

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

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

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

<i>Anni di servizio</i>	<i>Mesi</i>	
	<i>Liv. 1°, 2°, 3° Super</i>	<i>Liv. 3°, 4°</i>

Fino a 5	1 e mezzo	1
Oltre 5 fino a 10	2	1 e mezzo
Oltre i 10	2 e mezzo	2

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

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

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

## Art. 50 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni - Operai)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non intimato per giusta causa e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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

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

Il periodo di preavviso, se realmente svolto, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 50

*(Preavviso di licenziamento e di dimissioni - Operai)*

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non intimato per giusta causa e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- 10 giorni in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

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

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

Il periodo di preavviso, se realmente svolto, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

## Art. 51 (Trattamento di fine rapporto)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge n. 297/1982.

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

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza di cui alla legge n. 297/1982;
- 3) E.d.r.;
- 4) aumenti periodici di anzianità;
- 5) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 6) 13<sup>a</sup> mensilità;
- 7) indennità speciale;
- 8) indennità che abbiano carattere non occasionale;
- 9) accordi integrativi.

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 51

*(Trattamento di fine rapporto)*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge n. 297/1982.

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

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

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

## Art. 52 (Consegna e conservazione degli utensili personali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro. Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato. Il lavoratore risponderà delle perdite e degli

eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 52

*(Consegna e conservazione degli utensili personali)*

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro. Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato. Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

## Art. 53 (Alloggio al personale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 53

*(Alloggio al personale)*

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

## Art. 54 (Indumenti di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

L'impresa concorderà in sede aziendale con le Rappresentanze sindacali aziendali ove esistenti, l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste.

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

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Le imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve durante il servizio vestire la tenuta fornitagli.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 54

*(Indumenti di lavoro)*

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

L'impresa concorderà in sede aziendale con le Rappresentanze sindacali aziendali ove esistenti, l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste.

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

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Le imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve durante il servizio vestire la tenuta fornitagli.

## Art. 55 (Servizio militare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro ed 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, per effetto dell' art. 7 della legge 15 dicembre 1972, n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano il servizio civile sostitutivo.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 55

*(Servizio militare)*

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

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del t.f.r. detto periodo sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dalla data del congedo, il lavoratore è tenuto a presentarsi al datore di lavoro entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, salvo che trattasi di richiami non superiori a 30 giorni nel qual caso si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

## Art. 56 (Assenze, permessi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

### Assenze

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

Le assenze debbono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'articolo.

### Permessi

Al lavoratore che ne faccia domanda le imprese possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita.

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

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

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 56

*(Assenze, permessi)*

### *Assenze*

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

Le assenze debbono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'articolo.

### *Permessi*

Al lavoratore che ne faccia domanda le imprese possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita.

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

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

## Art. 57 (Congedo matrimoniale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In caso di matrimonio compete ai lavoratori non in prova un periodo di congedo matrimoniale di 15 giorni lavorativi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

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

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno venti giorni dal suo inizio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Il lavoratore dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 30 giorni di inizio del congedo.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 57

*(Congedo matrimoniale)*

In caso di matrimonio compete ai lavoratori non in prova un periodo di congedo matrimoniale di 15 giorni lavorativi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

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

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno venti giorni dal suo inizio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Il lavoratore dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 30 giorni di inizio del congedo.

*N.d.R.*

L'accordo 27 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 57

*(Congedo matrimoniale/Unioni civili)*

In caso di matrimonio e/o unione civile compete ai lavoratori non in prova un periodo di congedo retribuito di 15 giorni lavorativi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio. Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

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

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

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

## Art. 58 (Contratto di formazione e lavoro)

Il rapporto di lavoro instaurato con il contratto di formazione e lavoro è regolato dalla legislazione vigente e dall' accordo interconfederale 4 maggio 1995 stipulato tra Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e le

Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL.

Le parti concordano che non è possibile l'attivazione di C.f.l. per i lavoratori inquadrati al 6° livello.

## Art. 59 (Formazione professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Al fine di favorire e promuovere in accordo con l'Ente regione, o con l'ente locale a livello territoriale, corsi di formazione professionale alla cui impostazione e gestione partecipino le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., le parti si incontreranno a livello regionale, almeno una volta all'anno, per valutare i settori e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali settori o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.

Sulla base degli esiti degli incontri suddetti, verranno presentati all'Ente regione o all'ente locale a livello territoriale le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità ed i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della regione o dell'ente locale ed un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano ed i giovani che frequentano il corso.

Le Organizzazioni artigiane si impegnano ad indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le proprie attrezzature per la suddetta formazione pratica.

Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato la formazione pratica.

L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di sei mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della L. 14 novembre 1967, n. 1146.

Laddove, a livello regionale, sia stata data attuazione a quanto previsto dall' accordo interconfederale del 2 febbraio 1993 in materia di formazione professionale, la realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo dovrà essere opportunamente armonizzata.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 59

*(Formazione professionale)*

Al fine di favorire e promuovere in accordo con l'Ente regione, o con l'ente locale a livello territoriale, corsi di formazione professionale alla cui impostazione e gestione partecipino le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l., le parti si incontreranno a livello regionale, almeno una volta all'anno, per valutare i settori e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali settori o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.

Sulla base degli esiti degli incontri suddetti, verranno presentati all'Ente regione o all'ente locale a livello territoriale le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità ed i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della regione o dell'ente locale ed un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano ed i giovani che frequentano il corso.

Le Organizzazioni artigiane si impegnano ad indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le proprie attrezzature per la suddetta formazione pratica.

Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato la formazione pratica.

L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di sei mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della L. 14 novembre 1967, n. 1146.

Laddove, a livello regionale, sia stata data attuazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 2 febbraio 1993 in materia di formazione professionale, la realizzazione delle iniziative di cui al presente

articolo dovrà essere opportunamente armonizzata.

## Art. 60 (Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 1° comma, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento della azienda, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al t.f.r. come per il caso di licenziamento.

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 60

*(Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda)*

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

Gli impiegati, nei casi di cui al 1° comma, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento della azienda, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al t.f.r. come per il caso di licenziamento.

## Art. 61 (Indennità in caso di morte)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli artt. 49, 50 e 51 devono corrispondersi agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 62 del presente contratto.

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

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

### *Raccomandazione a verbale*

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 61

*(Indennità in caso di morte)*

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli artt. 49, 50 e 51 devono corrispondersi agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di

previdenza compiuti dall'impresa.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 62 del presente contratto.

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

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

#### *Raccomandazione a verbale*

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

## Art. 62 (Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premesso

- che la normativa sui fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti di attuazione,
- che, in fine, si intende contribuire a un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto ciò premesso,
- che in data 8 settembre 1998 è stato raggiunto un accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL per l'istituzione di ARTIFOND,

Le parti, concordano:

- 1) di aderire come parti istitutive, alla costituzione di ARTIFOND, Fondo pensione complementare nazionale per l'artigianato;
- 2) che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata:
  - 1% a carico del lavoratore;
  - 1% a carico dell'impresa;
  - 16% del t.f.r. maturando.

Inoltre, per i lavoratori di prima occupazione, così come definiti dalla normativa vigente, sarà dovuta integrale destinazione al Fondo del t.f.r. maturando.

Per i lavoratori dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 28 agosto 1999.

Ferma restando la contribuzione così come sopra definita, i lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, così come sopra definita;

- 3) che la quota di iscrizione, pari a lire ventimila, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa. Per le spese di costituzione del Fondo ed i primi adempimenti organizzativi e funzionali si fa riferimento alle intese già raggiunte, all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 1999, ed alle eventuali modifiche successive in materia;
- 4) che il versamento ad ARTIFOND avverrà entro dicembre 1999 e comunque con le modalità ed i tempi stabiliti dallo stesso ARTIFOND.

*N.d.R.:*

L'accordo 30 giugno 2004 prevede quanto segue:

*Accordo 30 giugno 2004 in materia di previdenza integrativa*

Le parti hanno individuato una procedura di raccolta della quota "una tantum" a carico delle imprese per l'adesione ai fondi, che si esplica nell'ambito dei costi dei rinnovi contrattuali di cui sopra, così articolata:

1) l'importo di "una tantum", autonomamente determinato dalle categorie interessate nell'ambito dei negoziati per il rinnovo della parte economica del C.C.N.L., potrà prevedere un importo a titolo di versamento della quota a carico dell'impresa ai sensi del punto 17, comma 3, dell'accordo interconfederale 11 febbraio 1999.

Per i negoziati di rinnovo già conclusi, le categorie interessate potranno incontrarsi al fine di valutare le modalità di applicazione del presente accordo.

2) Il suddetto importo, pari a 5,00 euro, costituisce la quota di iscrizione "una tantum" a carico delle imprese, finalizzata alla copertura delle spese di costituzione e gestione dei fondi di previdenza complementare cui aderiranno i singoli lavoratori. Conseguentemente, con il versamento di cui sopra si intende assolto l'obbligo di versamento della quota di adesione già stabilita dall'accordo interconfederale 11 febbraio 1999 o da eventuali altri accordi istitutivi dei fondi di previdenza regionale ex accordo interconfederale 17 marzo 2004.

3) Le imprese che non aderiscono al versamento di cui sopra sono comunque tenute al pagamento al lavoratore dell'intera "una tantum" ove stabilita in sede contrattuale e mantengono l'obbligo previsto dal punto 17, comma 3, dell'accordo interconfederale 11 febbraio 1999.

4) Le quote di cui sopra saranno versate su appositi c/c suddivisi per singole regioni al fine di garantire l'utilizzo delle risorse per il decollo dei fondi costituiti ai sensi della lett. F) dall'accordo interconfederale 17 marzo 2004.

A tal fine le parti proporranno agli Organi dell'EBNA di assumere la titolarità dei suddetti c/c, le cui risorse potranno essere utilizzate esclusivamente per le finalità sopra stabilite.

Potranno essere concordate modalità di raccolta diverse per le regioni che si siano avvalse della facoltà prevista, dalla lett. F), punto b) dell'accordo 17 marzo 2004.

5) Le parti sociali firmatarie del presente accordo si impegnano fin d'ora ad individuare gli strumenti e gli adempimenti che si rendessero necessari per il corretto utilizzo delle risorse per le finalità di cui sopra.

6) La quota di cui sopra non è dovuta per i lavoratori per i quali sia già stata versata la quota di adesione al fondo di cui al punto 1 del presente accordo.

7) In attesa della effettiva disponibilità delle risorse derivanti da quanto sopra, le parti concordano sulla possibilità di proporre agli Organismi del Fondo sostegno al reddito l'utilizzazione, a titolo di prestito, di risorse da parte del Fondo stesso.

8) Con la sottoscrizione del presente verbale, è abrogato l'accordo stipulato tra le parti sociali nazionali in data 23 novembre 1999.

9) I legali rappresentanti di Artifond sono autorizzati a richiedere alla COVIP il nulla-osta per l'avviamento della fase elettorale del Fondo nel rispetto delle seguenti scadenze temporali:

- entro il 15 febbraio 2005 si terranno le elezioni degli Organi di Artifond;

- entro il 15 marzo 2005 avverrà l'insediamento degli Organi definitivi di Artifond;

- entro il 31 marzo 2005 sarà presentata la richiesta di autorizzazione alla COVIP da parte del Consiglio di amministrazione eletto dall'Assemblea di Artifond.

*N.d.R.:*

**L'accordo 5 ottobre 2004 prevede quanto segue:**

Accordo 5 ottobre 2004

in materia di previdenza integrativa

Verbale di accordo

Le Associazioni artigiane Confartigianato, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e le Organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, dando corso agli impegni assunti con l'accordo interconfederale 17 marzo 2004 in materia di previdenza integrativa per i lavoratori artigiani, hanno convenuto con specifica intesa del 30 giugno 2004, di porre in essere pratiche iniziative al rilancio della previdenza complementare, onde avviarne l'operatività nei prossimi primi mesi del 2005.

A seguito di tale intesa i rinnovi contrattuali sottoscritti hanno previsto un contributo a carico delle imprese, pari a 5 euro per lavoratore, da corrispondere in occasione della erogazione dell'"una tantum", per sostenere

le spese per favorire lo sviluppo e l'avvio della previdenza complementare cui aderiranno i singoli lavoratori.

Va precisato altresì che il versamento di 5 euro non costituisce base imponibile per la contribuzione al Fondo di solidarietà di cui al 2° comma, art. 9-bis, legge n. 166/1991, in quanto l'importo in oggetto ha la sola finalità di finanziare la promozione e l'avvio del Fondo e non prestazioni future ai lavoratori.

Gli accordi contrattuali stipulati fino alla data odierna prevedono il versamento della quota in occasione della corresponsione della prima tranche di "una tantum". I cc.cc.nn.l. che, ad oggi, hanno previsto tale opzione sono i seguenti:

<i>C.c.n.l.</i>	<i>Mese corresponsione "una tantum"</i>
Alimentazione - Panificazione	Ottobre 2004
Legno - Arredamento	Ottobre 2004
Metalmeccanici e impiantisti	Novembre 2004
Pulitintolavanderie	Novembre 2004
Imprese di pulizia	Novembre 2004
Lapidei	Novembre 2004
Ceramica	Novembre 2004

Quanto previsto dal presente accordo trova applicazione anche nei cc.cc.nn.l. in corso di definizione.

L'EBNA, a seguito dell'incarico conferitogli nell'accordo tra le parti sociali, ha provveduto ad aprire i seguenti conti correnti postali, titolati a singola e specifica regione:

EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Valle d'Aosta	n. c/c 57862633
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Piemonte	n. c/c 57862740
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Liguria	n. c/c 57862856
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Lombardia	n. c/c 57862930
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Veneto	n. c/c 57862997
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Friuli-Venezia Giulia	n. c/c 57863201
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Trento	n. c/c 57863367
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Bolzano	n. c/c 57863458
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Emilia-Romagna	n. c/c 57863565
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Toscana	n. c/c 57863821
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Umbria	n. c/c 57863896
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Marche	n. c/c 57863961
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Lazio	n. c/c 57864084

EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Abruzzo	n. c/c 57864175
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Molise	n. c/c 57864282
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Campania	n. c/c 57864365
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Puglia	n. c/c 57864449
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Basilicata	n. c/c 57864597
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Calabria	n. c/c 57864662
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Sicilia	n. c/c 57864746
EBNA - Fondo sostegno previdenza complementare - Sardegna	n. c/c 57864837

Le somme a favore del sostegno e sviluppo della previdenza complementare dovranno essere versate nel corso del mese successivo alla corresponsione della tranche di "una tantum" rispettando i termini relativi ai normali obblighi contributivi (giorno 16 del mese successivo).

I versamenti potranno essere effettuati presso qualsiasi ufficio postale, mediante bollettino postale, ovvero con giroconto - per i titolari di conto corrente postale -, od attraverso bonifico bancario. Il documento di versamento dovrà contenere: il nome dell'impresa, il numero delle quote versate e la causale "Fondo sostegno previdenza complementare - .... (nome regione)".

Al fine di non gravare con costi aggiuntivi sulle imprese si è convenuto di consentire l'accredito cumulativo. Per la necessaria contabilizzazione dei versamenti di singola impresa, tale procedura dovrà, obbligatoriamente, prevedere il contemporaneo invio ad EBNA della fotocopia dell'attestato di versamento, con allegata distinta riportante il nominativo della singola impresa versante ed il correlato numero di versamenti.

I versamenti cumulativi non potranno, in ogni caso, riguardare imprese operanti in diverse regioni. In tal caso dovranno essere effettuati più versamenti riferiti ad ogni singola regione.

Si rammenta che con tale versamento l'impresa è sollevata dall'onere del pagamento della quota di adesione prevista dall'accordo 11 febbraio 1999, per i lavoratori che aderiranno al Fondo.

Si rammenta, inoltre, che la quota di cui trattasi è parte integrante dell'"una tantum" sottoscritta dai cc.cc.nn.l. e quindi va comunque erogata.

L'EBNA svolgerà l'esclusivo compito di veicolazione delle risorse per le finalità previste dall'accordo del 30 giugno u.s., provvedendo a dare debita informazione degli esiti finali dell'iniziativa alle scriventi, alle imprese ed ai lavoratori.

Del presente accordo le parti firmatarie daranno la massima diffusione ed informativa alle aziende ed ai lavoratori interessati nonchè, anche attraverso l'EBNA ed il sistema degli Enti bilaterali regionali dell'artigianato, a tutti i soggetti interessati, pur nelle diverse competenze e funzioni.

*N.d.R.:*

**L'accordo 27 gennaio 2011 prevede quanto segue:**

In data 27 gennaio 2011, in Roma, presso la sede di Confartigianato imprese:

- in conformità a quanto previsto dalle ipotesi di accordo e dai cc.cc.nn.l. che si pronunciano sulla volontà di istituire forme di previdenza complementare;
- in considerazione dell'accordo interconfederale sulle prospettive della previdenza complementare nel settore artigiano del 3 giugno 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL, UIL;
- in considerazione dell'accordo interconfederale di indirizzo sulla previdenza complementare del 30 novembre 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI, Confcommercio, e

CGIL, CISL, UIL;

tra

le Organizzazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle Federazioni e Associazioni nazionali di categoria:

Confartigianato Autoriparazione

Confartigianato Meccanica

Confartigianato Impianti

Confartigianato Moda

Confartigianato Orafi

Confartigianato Alimentazione

Confartigianato Trasporti, logistica e mobilità

Confartigianato Estetisti

Confartigianato Acconciatori

Confartigianato Marmisti

Confartigianato Occhialeria

Confartigianato Odontotecnici - Fe.Na.Od.I.

Confartigianato Grafici

Confartigianato Fotografi

Confartigianato ANIL Pulitintolavanderie

Confartigianato Ceramica

Confartigianato Chimica, gomma e plastica

Confartigianato Legno

Confartigianato Arredo

Confartigianato Tappezzeria

le Unioni della CNA:

CNA Alimentare

CNA Artistico e tradizionale

CNA Benessere e sanità

CNA Comunicazione e terziario avanzato

CNA Costruzioni

CNA Federmoda

CNA Installazione di impianti

CNA Produzione

CNA Servizi alla Comunità

CNA FITA

la Confartigianato, Confederazione generale italiana dell'artigianato

la CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa

la Casartigiani, Confederazione autonoma sindacati artigiani, con l'intervento, della:

FIAM

FIALA

Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali

FNAE

Federazione nazionale tintolavanderie

SNA

Federazione nazionale alimentaristi

Federazione nazionale abbigliamento

Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai

Federazione nazionale chimici e plastici

la CLAAI, Confederazione delle libere Associazioni artigiane italiane, con l'intervento di:

FEDERNAS

UNAMEM

e

le Federazioni di categoria della CGIL:

FILCAMS-CGIL

FILCTEM-CGIL

FILLEA-CGIL

FILT-CGIL

FIOM-CGIL

FLAI-CGIL

SLC-CGIL

le Federazioni di categoria della CISL:

FAI-CISL

FEMCA-CISL

FILCA-CISL

FIM-CISL

FISASCAT-CISL

FISTEL-CISL

FIT-CISL

le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL

UILA

UILCEM

UILM

UILCOM

UILTA

UILTRASPORTI

UILTUCS

la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro

la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori

la UIL, Unione italiana del lavoro

Si concorda:

- di individuare nel Fondo pensione complementare Fon.Te. il Fondo di previdenza complementare di riferimento per i lavoratori dell'artigianato attualmente destinatari della forma pensionistica complementare collocata presso il Fondo pensione ARTIFOND;
- di trasferire presso Fon.Te., la suddetta forma pensionistica complementare destinata ai lavoratori dell'artigianato;
- di dare mandato al Consiglio di amministrazione di ARTIFOND di realizzare la confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te., nonché di adottare le conseguenti e necessarie delibere per realizzare tale trasferimento, in linea con quanto previsto dalle norme vigenti e dalle disposizioni della COVIP, considerando quanto già previsto dall'accordo interconfederale del 30 novembre 2010;
- di dare mandato al Consiglio di amministrazione di ARTIFOND di definire e realizzare, unitamente al Consiglio di amministrazione del Fondo pensione Fon.Te., tutte le procedure necessarie a garantire un'adeguata e corretta informazione agli iscritti sulle modalità di trasferimento della posizione individuale da ARTIFOND a Fon.Te. senza soluzione di continuità;
- di lasciare inalterata la contribuzione a carico delle imprese artigiane per i propri dipendenti in caso di iscrizione al Fondo pensione Fon.Te., secondo le modalità e i livelli definiti dai rispettivi contratti o accordi collettivi di lavoro, prevedendo - come previsto dal decreto legislativo n. 252/2005 - l'integrale destinazione del t.f.r. maturando in caso di iscrizione da parte di lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993. Resta in ogni caso stabilito che il suddetto contributo a carico del datore di lavoro non spetta qualora il lavoratore in caso di iscrizione o di trasferimento della posizione maturata presso una forma pensionistica complementare diversa da quella collocata presso il Fondo Fon.Te.;
- che la quota di iscrizione e di associazione dei lavoratori dell'artigianato al Fondo Fon.Te., successivamente al trasferimento della forma pensionistica, sarà quella determinata dal Fondo Fon.Te. stesso per tutti i suoi iscritti;
- che il Fondo pensione ARTIFOND dovrà, successivamente al trasferimento della forma pensionistica complementare, attivare la procedura di scioglimento volontario, secondo la tempistica e con le modalità indicate dallo schema operativo e timetable elaborato dal Consiglio di amministrazione stesso, anche sulla base delle indicazioni del Service amministrativo;
- che i versamenti relativi al primo trimestre 2011 saranno effettuati il 20 aprile 2011 mediante accreditamento al Fondo pensione ARTIFOND e che i versamenti del secondo trimestre 2011 verranno effettuati dal datore di lavoro a favore del Fondo pensione Fon.Te., il quale farà pervenire al lavoratore un'apposita lettera di benvenuto come da direttiva COVIP;
- che a far data dal 1° aprile 2011 i datori di lavoro dei dipendenti di nuova iscrizione alla previdenza complementare provvedano ad effettuare gli adempimenti necessari presso il Fondo Fon.Te. e che, pertanto, successivamente al 31 marzo 2011 il Fondo pensione ARTIFOND non raccoglierà nuove adesioni;
- che la realizzazione di tale processo di trasferimento della forma pensionistica destinata ai lavoratori dell'artigianato e di confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te. potrà realizzarsi solo previa messa a disposizione del Fondo ARTIFOND delle dotazioni organizzative finanziarie necessarie a mantenere l'equilibrio dei conti amministrativi fino a conclusione dell'intero processo e della procedura di scioglimento del Fondo, consapevoli che in caso contrario il Consiglio, secondo quanto previsto dalla delibera dell'assemblea dei delegati del 3 dicembre 2010, è tenuto a convocare nuovamente l'assemblea in sessione straordinaria per lo scioglimento con l'indicazione del Commissario liquidatore entro il 31 gennaio 2011;
- le parti si danno atto che la presente intesa non deroga a quanto previsto dalla legge in relazione alla libera scelta dei lavoratori in materia di previdenza complementare.

CONFARTIGIANATO IMPRESE

Confartigianato Autoriparazione

Confartigianato Meccanica

Confartigianato Impianti

Confartigianato Moda

Confartigianato Orafi

Confartigianato Alimentazione  
Confartigianato Trasporti, logistica e mobilità  
Confartigianato Estetisti  
Confartigianato Acconciatori  
Confartigianato Marmisti  
Confartigianato Occhialeria  
Confartigianato Odontotecnici - Fe.Na.Od.I.  
Confartigianato Grafici  
Confartigianato Fotografi  
Confartigianato ANIL Pulitintolavanderie  
Confartigianato Ceramica  
Confartigianato Chimica, gomma e plastica  
Confartigianato Legno  
Confartigianato Arredo  
Confartigianato Tappezzeria  
CNA  
CNA Alimentare  
CNA Artistico e tradizionale  
CNA Benessere e sanità  
CNA Comunicazione e terziario avanzato  
CNA Costruzioni  
CNA Federmoda  
CNA Installazione di impianti  
CNA Produzione  
CNA Servizi alla comunità  
CNA FITA  
CASARTIGIANI  
FIAM  
FIALA  
Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali  
FNAE  
Federazione nazionale tintolavanderie  
SNA  
Federazione nazionale alimentaristi  
Federazione nazionale abbigliamento  
Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai  
Federazione nazionale chimici e plastici  
CLAAI  
FEDERNAS  
UNAMEM

CGIL

FILCAMS-CGIL

FILCTEM-CGIL

FILLEA-CGIL

FILT-CGIL

FIOM-CGIL

FLAI-CGIL

SLC-CGIL

*Dichiarazione a verbale*

La rappresentanza unitaria della CILS e delle sue Federazioni nazionali di categoria dell'artigianato all'interno di Fon.Te. sarà esercitata dalla FISASCAT-CISL.

CISL

FAI-CISL

FEMCA-CISL

FILCA-CISL

FIM-CISL

FISASCAT-CISL

FISTEL-CISL

FIT-CISL

UIL

FENEAL

UILA

UILCEM

UILM

UILCOM

UILTA

UILTRASPORTI

UILTUCS

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 32

*(Previdenza complementare)*

Il sistema di previdenza complementare dell'Artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (allegato).

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- t.f.r. nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

## Art. 63 (Indennità varie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

### *Indennità lavoro disagiato*

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

### *Indennità per maneggio denaro*

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

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a lire 9.000 giornaliere, sarà corrisposta un'indennità nella misura del 5 per cento sulla retribuzione base.

### *Indennità rimozione scorie e polverino altoforno*

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli alti forni, l'impresa corrisponderà una indennità di lire 125 per ogni ora di lavoro.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

### *Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali*

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà una indennità di lire 92 per ogni ora di lavoro.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

### *Precisazione a verbale*

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

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

### *Indennità pulizia ambienti radioattivi*

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (alfa - beta - gamma - raggi X) sarà corrisposta una indennità di lire 315 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (reattori nucleari in funzione - trattamento radio - elementi, radioisotopi).

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

### *Indennità per lavori nel sottosuolo*

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta una indennità di lire 75 per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

### *Precisazione a verbale*

Attese le particolari caratteristiche tecniche non ricorrenti in attività similari o analoghe, per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, ecc.) verrà corrisposta al personale un'indennità oraria di lire 60 non cumulabile con l'indennità per lavori nel sottosuolo.

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

### *Indennità aeroportuale*

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

*N.d.R.*

L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:

Art. 62

*(Indennità varie)*

*Indennità lavoro disagiato*

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

*Indennità per maneggio denaro*

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

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a lire 9.000 giornaliere, sarà corrisposta un'indennità nella misura del 5 per cento sulla retribuzione base.

*Indennità rimozione scorie e polverino altoforno*

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli alti forni, l'impresa corrisponderà una indennità di lire 125 per ogni ora di lavoro.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

*Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali*

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà una indennità di lire 92 per ogni ora di lavoro.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

*Precisazione a verbale*

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

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

*Indennità pulizia ambienti radioattivi*

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (alfa - beta - gamma - raggi X) sarà corrisposta una indennità di lire 315 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (reattori nucleari in funzione - trattamento radio - elementi, radioisotopi).

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

*Indennità per lavori nel sottosuolo*

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta una indennità di lire 75 per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

*Precisazione a verbale*

Attese le particolari caratteristiche tecniche non ricorrenti in attività similari o analoghe, per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, ecc.) verrà

corrisposta al personale un'indennità oraria di lire 60 non cumulabile con l'indennità per lavori nel sottosuolo. Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni della metropolitana o lungo le linee della stessa svolga la propria attività all'aperto o sotto la pensilina.

#### *Indennità aeroportuale*

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

## Allegato A Apprendistato

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Regolamentazione nazionale per la disciplina dell'apprendistato nelle imprese artigiane del settore dei servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione

### **Art. 1**

*(Norme generali)*

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato del settore dei servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione è regolata dalle norme di legge, dall'accordo interconfederale del 21 dicembre 1983 e dalle disposizioni della presente regolamentazione. Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla suddetta particolare regolamentazione, valgono per gli apprendisti le norme del c.c.n.l. per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.

### **Art. 2**

*(Periodo di prova)*

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova avrà la durata massima di 30 giorni di calendario. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o di indennità con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate. Superato il periodo di prova l'assunzione in qualità di apprendista sarà comunicata direttamente all'interessato.

### **Art. 3**

*(Tirocinio presso diverse imprese)*

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si accumulano ai fini del tirocinio previsto dalla presente regolamentazione purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

### **Art. 4**

*(Durata del tirocinio e relativo inquadramento)*

La durata del tirocinio e le riduzioni del periodo stesso, in relazione ai titoli di studio conseguiti dall'apprendista in scuole statali o parificate, sono stabilite nella tabella di cui all'art. 6 (Retribuzione).

Per avere diritto ad essere ammesso ai minori periodi di tirocinio elencati nella tabella, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico (se conseguito durante il periodo di tirocinio), dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato debitamente autenticato.

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in relazione ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

*1° Gruppo (lavorazioni ad alto contenuto professionale):*

durata 3 anni

- capisquadra;
- operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
- levigatori e vetrificatori pavimenti in legno;
- lamatori;
- lucidatori a piombo;
- conducenti di pale cariatrici;
- addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.

*2° Gruppo (lavorazioni a medio-basso contenuto professionale):*

durata 1 anno e 6 mesi

- lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- lavoratori addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici, lavasciuga, monospazzole ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri anche con uso delle scalette a libretto di comune uso lavorativo che non superino 1 metro d'altezza;
- addetti a lavori di manutenzione di giardini e di aree verdi;
- pulitori finiti che effettuano tutti i lavori di pulizia (comprese le pulizie dei vetri e delle vetrine con uso delle scale) anche con uso delle macchine industriali;
- addetti ad operazioni di disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- conducenti.

I mestieri non indicati vengono di norma inseriti al 2° gruppo; collocazioni diverse potranno essere stabilite tramite accordo tra le parti a livello territoriale. A livello nazionale per armonizzare gli accordi raggiunti ai livelli territoriali, e per verificare la collocazione concordata nel presente c.c.n.l., le parti si potranno incontrare a richiesta di una di esse.

Per gli apprendisti assunti a partire dall'1 luglio 1999 le predette durate vengono ridotte come segue:

- 1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei, secondo la tabella delle progressioni retributive di cui all'articolo 6;
- 2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
- 3) tali riduzioni tuttavia non potranno determinare una durata dell'apprendistato inferiore a 18 mesi;
- 4) per i giovani in possesso del diploma di laurea, le parti si incontreranno entro il 30 aprile 2000 per definire i tempi e le modalità di applicazione del contratto di apprendistato.

Per gli apprendisti in forza al 30 giugno 1999 restano comunque in vigore le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti.

## **Art. 5**

*(Apprendisti impiegati)*

La durata del periodo di apprendistato per gli impiegati è di 2 anni e sei mesi; le progressioni retributive sono riportate alla specifica tabella di cui all'art. 6 (Retribuzione).

La predetta durata viene ridotta come segue:

- 1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
- 2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
- 3) per i giovani in possesso del diploma di laurea, le parti si incontreranno entro il 30 aprile 2000 per definire i tempi e le modalità di applicazione del contratto di apprendistato.

## Art. 6

### (Retribuzione)

La retribuzione minima tabellare dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione globale (nuovi minimi contrattuali, indennità speciale, ex contingenza e lire 20.000 di E.d.r.) al lordo delle ritenute previdenziali. Per l'intera durata del periodo di apprendistato la percentuale retributiva verrà calcolata sulla retribuzione come sopra definita, relativa al livello salariale immediatamente inferiore a quello del livello di inquadramento finale.

In ogni caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore di 5° livello al netto delle ritenute previdenziali.

Progressione della retribuzione - 1° gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>3° anno</i>
3 anni	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione - 2° gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° sem.</i>	<i>2° sem.</i>	<i>3° sem.</i>
1 anno e 6 mesi	65%	80%	90%

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto alla attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 6)

Progressione della retribuzione - 1° gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>Ultimo semestre</i>
2 anni e 6 mesi	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 3)

Progressione della retribuzione - 1° gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>Ultimi 9 mesi</i>
2 anni e 9 mesi	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione - Apprendisti impiegati

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>Ultimi 6 mesi</i>
2 anni e 6 mesi	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati - per apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 6)

Progressione della retribuzione - Apprendisti impiegati

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° anno</i>	<i>1° sem.</i>	<i>Ultimo semestre</i>
Anni 2	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati - per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto alla attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 3)

Progressione della retribuzione - Apprendisti impiegati

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>Ultimi 3 mesi</i>
2 anni e 3 mesi	70%	80%	90%

## **Art. 7**

*(Apprendisti assunti con età superiore a 24 anni e fino a 29 anni compiuti)*

Le parti, nel concorde intento di dare applicazione al 5° comma dell' art. 21 della legge n. 56/1987 e della legge n. 196/1997, pur riconoscendo indispensabili interventi organici, anche legislativi, che riformino e razionalizzino i meccanismi e gli strumenti attraverso i quali realizzare un'attenta e coerente gestione del mercato del lavoro, convengono quanto segue:

a) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 29 anni compiuti per le sottoelencate figure professionali:

- capisquadra;
- operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
- levigatori e vetrificatori pavimenti in legno;
- lamatori;
- lucidatori a piombo;
- conducenti di pale caricatori;
- addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali;

b) in sede regionale le parti, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, potranno identificare ulteriori figure professionali alle quali applicare l'elevazione dell'età di assunzione nei limiti definiti al capoverso di cui al punto a);

c) ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° gruppo (3 anni), per gli apprendisti assunti tra i 24 o 26 anni (secondo quanto previsto dalla legge n. 196/1997) ed i 29 anni compiuti, secondo le seguenti progressioni percentuali:

I semestre	85%
II semestre	88%
III semestre e seguenti	90%.

La retribuzione degli apprendisti di cui sopra sarà calcolata sulla retribuzione relativa al livello salariale nel quale i medesimi saranno inquadrati al termine del periodo di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato di cui sopra, gli apprendisti saranno inquadrati nel livello corrispondente alle mansioni svolte durante il periodo di apprendistato.

Alla luce di quanto espresso in premessa, le parti concordano di procedere all'ingresso di lavoratori per le figure e nei limiti di età di cui al punto a), esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso C.f.l.

### **Art. 8**

*(Malattia e infortuni)*

Ferme restando le modalità previste per la Parte operai, riguardante l'erogazione della integrazione salariale per malattia e infortunio, agli apprendisti verrà corrisposta nel caso di malattia una indennità sostitutiva pari al 50% dal primo al ventesimo giorno e dal ventunesimo al centoventesimo giorno il 33% della paga tabellare netta. Per gli infortuni all'apprendista dovrà essere garantito il 100% della retribuzione di fatto al netto.

### **Art. 9**

*(Ferie)*

A norma dell' art. 14 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario ed agli apprendisti che abbiano superato il sedicesimo anno di età le ferie saranno adeguate a quelle degli operai con un minimo di 4 (quattro) settimane all'anno (160 ore).

### **Art. 10**

*(Gratifica natalizia)*

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'apprendista considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica pari a 173 ore.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti mesi di servizio prestati presso l'impresa. Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

### **Art. 11**

*(Insegnamento complementare)*

Le parti recepiscono l'accordo interconfederale sull'apprendistato del 19 settembre 1998.

### **Art. 12**

*(Attribuzione della qualifica)*

1) Ultimato il periodo di tirocinio di cui alla presente regolamentazione, previa prova di idoneità, all'apprendista dovrà essere attribuita la categoria professionale del lavoratore di 4° livello, salvo quanto previsto diversamente in altre norme del presente c.c.n.l.

2) L'apprendista, superato il diciottesimo anno di età e la metà del periodo di tirocinio, ha la facoltà di chiedere all'azienda la prova di idoneità alla qualifica. Detta prova, in quanto abbia esito positivo, comporterà il passaggio alla qualifica entro un periodo massimo di 90 giorni, considerando tale periodo utile all'ulteriore perfezionamento della qualifica stessa.

*Dichiarazione delle parti*

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano, si concorda di demandare alle rispettive Organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

### Art. 13

*(Decorrenza e durata)*

La presente regolamentazione forma parte integrante del contratto nazionale di cui segue decorrenza e durata.

I rapporti di apprendistato instaurati precedentemente al 30 giugno 1999, mantengono le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti al momento dell'assunzione.

*N.d.R.*

**L'accordo 18 settembre 2014 prevede quanto segue:**

Art. 58

*(Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011)*

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

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

#### 1 - Definizione e norme generali

Ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

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

#### 2 - Età di assunzione

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

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

#### 3 - Forma e contenuto del contratto

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

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

#### 4 - Periodo di prova

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

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

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

## 5 - Apprendistato presso altri datori di lavoro

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

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

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

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

## 6 - Durata dell'apprendistato

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

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

### 1° Gruppo:

durata: 4 anni

addetto al trattamento acque, pulizia e manutenzione di piscine

### 2° Gruppo (lavorazioni ad alto contenuto professionale):

durata: 3 anni

- capisquadra

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

- levigatori e vetrificatori pavimenti in legno;

- lamatori;

- lucidatori a piombo;

- conducenti di pale caricatori;

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

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

durata: 1 anno e 6 mesi

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

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

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

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

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

- conducenti.

Le predette durate vengono ridotte come segue:

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

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

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

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

#### 4° Gruppo - Apprendisti impiegati

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

La predetta durata viene ridotta come segue:

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

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

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

#### 7 - Retribuzione

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

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

#### Progressione della retribuzione - 1° Gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>3° anno</i>	<i>4° anno</i>
4 anni	70%	80%	90%	100%

#### Progressione della retribuzione - 2° Gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>3° anno</i>
3 anni	70%	80%	90%

#### Progressione della retribuzione - 3° Gruppo

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° sem.</i>	<i>2° sem.</i>	<i>3° sem.</i>
1 anno e 6 mesi	65%	80%	90%

#### Progressione della retribuzione - 4° Gruppo Apprendisti impiegati

<i>Durata apprendistato</i>	<i>1° anno</i>	<i>2° anno</i>	<i>Ultimi 6 mesi</i>
2 anni e 6 mesi	70%	80%	90%

#### 8 - Piano formativo individuale (PFI)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 9 - Formazione dell'apprendista

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

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

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

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

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

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

#### *Chiarimento a verbale*

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

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

#### 10 - Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

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

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

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

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

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

#### 12 - Malattia e infortuni

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

#### 13 - Ferie

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

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

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

#### 14 - Disciplina del recesso

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

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

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

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

#### 15 - Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti dal 1° ottobre 2014.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima di tale data continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

## Allegato B

Le parti si incontreranno entro un anno per definire la normativa contrattuale in materia di conciliazione ed arbitrato in attuazione della vigente legislazione.