



Multiservizi - Servizi di pulizia

DATI TABELLARI

[Tabella retributiva qualificati decorrenza 01/04/2013](#)

[Tabella retributiva apprendisti decorrenza 01/04/2013](#)

PROVVEDIMENTI

[CCNL del 19/12/2007](#)

[Accordo di Rinnovo del 31/05/2011](#)

TABELLA RETRIBUTIVA QUALIFICATI DECORRENZA 01/04/2013

Livello	Paga Base	Contingenza	Terzo elemento	Scatti anzianita'	Div HH	Div GG
Q - ex 1Q	1330,5	532,06	10,33	0	173	26
1 - ex 6	604,78	512,71	10,33	0	173	26
2 - ex 5	659,21	513,96	10,33	0	173	26
2 - Par. 115	695,51	513,96	10,33	0	173	26
3 - ex 4	713,64	515,42	10,33	0	173	26
4 - ex 3	774,11	517,5	10,33	0	173	26
4 - Par. 125	755,98	517,5	10,33	0	173	26
5 - ex 3S	846,68	518,53	10,33	0	173	26
6 - ex 2	1052,3	524,77	10,33	0	173	26
7 - ex 1	1215,6	532,06	10,33	0	173	26

TABELLA RETRIBUTIVA APPRENDISTI DECORRENZA 01/04/2013

Livello	Paga Base	Contingenza	Terzo elemento	Scatti anzianita'	Div HH	Div GG
Appr.2 - Tipo B	604,78	512,71	10,33	0	173	26
Appr.3 - Tipo B - 1° periodo	604,78	512,71	10,33	0	173	26
Appr.3 - Tipo B - 2° periodo	659,21	513,96	10,33	0	173	26
Appr.4 - Tipo B - 1° periodo	659,21	513,96	10,33	0	173	26
Appr.4 - Tipo B - 2° periodo	713,64	515,42	10,33	0	173	26
Appr.5 - Tipo B - 1° periodo	713,64	515,42	10,33	0	173	26

Confederazione Unitaria di Base

Sede provinciale di **Pavia** - Via Vincenzo Monti, 23 tel./fax 0382/21221 email cub.pavia@libero.it

Appr.5 - Tipo B - 2° periodo	774,11	517,5	10,33	0	173	26
Appr.6 - Tipo B - 1° periodo	774,11	517,5	10,33	0	173	26
Appr.6 - Tipo B - 2° periodo	846,68	518,53	10,33	0	173	26
Appr.7 - Tipo B - 1° periodo	846,68	518,53	10,33	0	173	26
Appr.7 - Tipo B - 2° periodo	1052,3	524,77	10,33	0	173	26
Appr. prof. 2 - periodo unico	604,78	512,71	10,33	0	173	26
Appr. prof. 3 - 1° periodo	604,78	512,71	10,33	0	173	26
Appr. prof. 3 - 2° periodo	659,21	513,96	10,33	0	173	26
Appr. prof. 4 - 1° periodo	659,21	513,96	10,33	0	173	26
Appr. prof. 4 - 2° periodo	713,64	515,42	10,33	0	173	26
Appr. prof. 5 - 1° periodo	713,64	515,42	10,33	0	173	26
Appr. prof. 5 - 2° periodo	774,11	517,5	10,33	0	173	26
Appr. prof. 6 - 1° periodo	774,11	517,5	10,33	0	173	26
Appr. prof. 6 - 2° periodo	846,68	518,53	10,33	0	173	26
Appr. prof. 7 - 1° periodo	846,68	518,53	10,33	0	173	26
Appr. prof. 7 - 2° periodo	1052,3	524,77	10,33	0	173	26
Appr.2 - 0/9 mesi	461,45	411,1	10,33	0	173	26
Appr.2 - 10/18 mesi	560,33	415,23	10,33	0	173	26
Appr.3 - 0/9 mesi	499,55	414,2	10,33	0	173	26
Appr.3 - 10/18 mesi	606,59	418,33	10,33	0	173	26
Appr.4 - 0/12 mesi	541,88	416,26	10,33	0	173	26
Appr.4 - 13/24 mesi	657,99	420,4	10,33	0	173	26
Appr.5 - 0/18 mesi	592,68	417,81	10,33	0	173	26
Appr.5 - 19/36 mesi	719,68	421,95	10,33	0	173	26
Appr.6 - 0/18 mesi	736,61	420,91	10,33	0	173	26
Appr.6 - 19/36 mesi	894,46	425,04	10,33	0	173	26
Appr.7 - 0/18 mesi	850,92	424,53	10,33	0	173	26
Appr.7 - 19/36 mesi	1033,26	428,66	10,33	0	173	26

CCNL DEL 19/12/2007

MULTISERVIZI - Servizi di pulizia

Contratto collettivo nazionale di lavoro 19-12-2007

Dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi

Decorrenza: 1-1-2008 - Scadenza: 31-12-2011 (parte normativa)

Confederazione Unitaria di Base

Sede provinciale di **Pavia** – Via Vincenzo Monti, 23 tel./fax 0382/21221 email cub.pavia@libero.it

Verbale di stipula

Il giorno 19 dicembre 2007 presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla presenza del Ministro del lavoro e della previdenza sociale

Tra

FISE-CONFINDUSTRIA

A.N.C.S.T.-LEGACOOOP

FEDERLAVORO e servizi-CONFSCOOPERATIVE

UNIONSERVIZI-CONFAPI

PSL-AGCI

e

FILCAMS-CGIL Federazione italiana lavoratori commercio, turismo e servizi

FISASCAT-CISL Federazione italiana Sindacati addetti servizi commerciali, affini e del turismo

UILTRASPORTI-UIL

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

Premessa

Le Organizzazioni sindacali e datoriali del settore pulizie, servizi integrati/multiservizi condividono una comune e motivata preoccupazione per i continui fenomeni di imbarbarimento del mercato sia pubblico che privato. Questi fenomeni hanno comportato e continuano a produrre ribassi di costi/prezzi eccessivi, al di fuori di ogni credibile giustificazione, e un reale rischio di riduzione dei risultati ottenuti negli scorsi anni sul piano della regolarizzazione del mercato e della tutela delle imprese corrette, siano esse in forma di imprese individuali, di capitale o cooperative. Hanno inoltre comportato una riduzione delle tutele dei lavoratori e spesso danni economici e contributivi per il settore pubblico. Questa situazione, nonché i fondati timori per il futuro, pongono l'esigenza di rilanciare una forte iniziativa per superare i punti critici, allo scopo di promuovere un ulteriore sviluppo del settore e di contrasto dei fenomeni di irregolarità a livello nazionale e territoriale.

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

Principi e obiettivi

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

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

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

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

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

Il settore necessita di attenzione e regolazioni specifiche che tengano conto delle particolari modalità di erogazione del servizio. In particolare è necessaria una modifica legislativa per escludere l'applicazione della legge n. 223/1991 nel

caso di cambio di appalto con applicazione dell'art. 4 del c.c.n.l. dove questo prevede una procedura in sede sindacale di assunzione del personale impegnato sull'appalto da parte dell'impresa subentrante.

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

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

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

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

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

Soluzioni e interventi normativi

Appalti pubblici e modifiche al decreto legislativo n. 163/2006

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

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

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

Inoltre deve essere previsto che accertate gravi violazioni in merito al rispetto del c.c.n.l., nonché in materia di sicurezza sul lavoro, evasione contributiva e fiscale, comportino la risoluzione del contratto di appalto e la segnalazione alla Autorità di vigilanza sui contratti pubblici ai fini della esclusione dell'impresa dalle procedure pubbliche di aggiudicazione. Come già affermato, il ricorso all'asta elettronica per gli appalti di servizi "labour intensive" deve essere escluso quando sia necessario definire contestualmente un progetto organizzativo del servizio insieme all'offerta economica.

La responsabilità solidale

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

Nel D.Lgs. n. 276/2003 e nel decreto-legge n. 223/2006 - convertito in legge n. 248/2006 - sono individuati principi importanti per questo obiettivo.

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

Le parti ritengono essenziale e urgente l'emanazione del decreto previsto dall'art. 35 del decreto-legge n. 223/2006, convertito con legge n. 248/2006, al fine di definire le procedure e la documentazione necessaria al rispetto di tale normativa e, in tale contesto, la definizione, per tutti i soggetti coinvolti nella filiera, delle condizioni di esenzione della responsabilità.

Modifiche alla normativa prevista dalla legge n. 223/1991

Quanto descritto nel precedente punto 2 trova nell'art. 7, comma 4-bis del D.L. n. 248/2007, di seguito riportato, una adeguata risposta a tale problema e le parti si faranno conseguentemente carico per sostenerne l'approvazione e l'emanazione.

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

Cabina di regia di contrasto al lavoro nero e rilancio degli Osservatori nazionali

Nella cabina di regia per il contrasto al lavoro nero e sommerso un intervento prioritario deve riguardare questo settore per dare un forte segnale di intervento a contrastare imprese irregolari che operano su appalti pubblici e privati. In tale ottica le Organizzazioni del settore intendono svolgere un preciso compito di analisi e individuazione dei fenomeni, di valutazione e sviluppo dei dati e delle informazioni disponibili per individuare le situazioni di maggiore rischio.

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

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

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

Criticità finanziaria del settore

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

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

In questo contesto le parti ritengono che possano essere attuate, come già è stato in altri settori, iniziative congiunte, locali o nazionali, anche allargate ad altri comparti con problematiche consimili di sensibilizzazione della committenza. Tutto ciò, fermo restando l'obbligo delle imprese a corrispondere regolarmente ai lavoratori la retribuzione.

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

Premessa

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica Italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi ed il relativo personale dipendente.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, anche ai sensi di cui all'art. 7, comma 4, del decreto-legge n. 248/2007 convertito in legge n. 31/2008, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle imprese di cui all'art. 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 54 e 66 ("Previdenza complementare" e "Organismo paritetico nazionale - O.N.B.S.I.") costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente c.c.n.l. ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

Il presente contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.

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

Restano salve le condizioni di miglior favore.

La premessa costituisce parte integrante del presente c.c.n.l.

Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto

Premesso che il mercato dei servizi di pulizia e dei servizi integrati in ambito pubblico e privato si va evolvendo nella prospettiva di attività caratterizzate dalla co-presenza di professionalità eterogenee e diversificate rispetto all'ambito di applicazione del c.c.n.l. 24 ottobre 1997, del c.c.n.l. 25 maggio 2001, del Protocollo d'intesa del 3 dicembre 2003, ed i contenuti del Protocollo 7 ottobre 2003 che per altro mantiene una sua specificità, le parti concordano di ulteriormente definire la sfera di applicazione nei termini previsti dal presente articolo, nonché di sviluppare l'ambito di applicazione della precedente normativa nei modi e nei termini di seguito specificati al fine di meglio rispondere alle più articolate esigenze della domanda del mercato e della committenza.

Confederazione Unitaria di Base

Sede provinciale di **Pavia** – Via Vincenzo Monti, 23 tel./fax 0382/21221 email cub.pavia@libero.it

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

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

I servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione sono regolati dalla legge n. 82/1994 e dalle successive norme e regolamenti di attuazione. Essi comprendono le attività di servizi ausiliari/integrativi e le attività di ordine manutentivo, ordinario e straordinario, svolte in via non esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata.

Il progressivo ampliamento dei contratti di global service, basati sui risultati e comprendenti anche attività di progettazione e di governo della produzione dei vari servizi, di "facility management" e di servizi integrati o multiservizi giunge infatti a coprire una pluralità di attività di servizio.

Le parti intendono rendere disponibile al mercato, per il tramite del presente contratto collettivo, un mezzo di ridefinizione dell'offerta a fronte della domanda di servizi conseguente alle scelte di esternalizzazione di attività non primarie operate dalle pp.aa. e dai soggetti privati.

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

- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, ecc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, ecc.);
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, ecc.);
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, ecc.);
- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, ecc.);
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, ecc.);
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, ecc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, ecc.);
- servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, ecc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico - autobus, aeromobili, natanti, ecc.);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, ecc.;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, ecc.;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, ecc.).

Il trattamento economico e normativo di cui al presente c.c.n.l. si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse.

Per quanto riguarda i soci lavoratori di cooperative si applica la legge 3 aprile 2001, n. 142.

Art. 2 - Sistema di relazioni sindacali

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

A) Informazioni a livello nazionale

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

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

- esaminare la possibilità di far realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro, all'Organismo paritetico di settore;
- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento alla durata dei contratti di appalto, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- esaminare la necessaria regolamentazione del settore, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo nazionali e europee, nonché la definizione di codici comportamentali da adottarsi tra amministrazione pubblica e società erogatrici dei servizi in appalto;
- rendere maggiormente funzionale ed operativo l'Osservatorio per il governo del mercato del lavoro e per l'occupazione costituito presso il Ministero del lavoro, anche al fine di supportare le iniziative della cabina di regia per il contrasto al lavoro sommerso ed irregolare di cui alla legge n. 296/2006, art. 1, comma 1156, ed al successivo decreto ministeriale attuativo 11 ottobre 2007;
- esaminare, alla luce delle modificazioni di carattere legislativo, comprese le evoluzioni in materia di società miste, e dei profondi mutamenti del mercato del lavoro, l'andamento quantitativo e qualitativo dei rapporti di lavoro in essere.

B) Informazioni a livello territoriale

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

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

C) Informazioni a livello aziendale per imprese di dimensioni nazionali

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

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
- sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
- sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla L. n. 125/1991;
- sui contratti di appalto in scadenza;
- sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

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

- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
- l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- l'andamento del lavoro straordinario;
- la programmazione del periodo di riposo annuale di ferie;
- l'attuazione dei modelli e dell'articolazione di orario definiti dal vigente c.c.n.l.

D) Informazioni a livello aziendale

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

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

- 1) la consistenza numerica del personale;
- 2) i programmi di formazione ed aggiornamento professionale del personale;
- 3) l'andamento del lavoro straordinario.

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

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

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

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

Art. 3 - Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda

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

Gli impiegati, nei casi di cui al 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 dell'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. 4 - Cessazione di appalto

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

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

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

- a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto - risultanti da documentazione probante che lo determini - almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;
- b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione provinciale del lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la Rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

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

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

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

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

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

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

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

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

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

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

Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto 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 L. n. 604/1966, e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Le parti, al 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 confermata con circolare del 28 maggio 2001, n. 5/26514/7 APT/2001 e il testo dell'art. 7, comma 4-bis, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito in legge 28 febbraio 2008, n. 31.

Art. 5 - Assunzione

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

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

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

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

Art. 6 - Consegna e restituzione dei documenti di lavoro

Confederazione Unitaria di Base

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

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

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

Art. 7 - Tutela del lavoro delle donne e dei minori

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

Art. 8 - Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 9 - Condizioni di miglior favore

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

Art. 10 - Inquadramento del personale

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

Il lavoratore che svolge promiscuamente mansioni rientranti in livelli diversi è inquadrato al livello superiore qualora le mansioni relative al livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

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

Quadri

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190, come modificato dalla 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'azienda, 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'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
- 4) Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritti d'autore, previa autorizzazione aziendale, è riconosciuta ai quadri la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.
- 5) In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri ad iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
- 6) A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a € 25,82 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.
- 7) Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
- 8) Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190 per quanto riguarda la categoria dei "quadri".

Declaratoria

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

VII livello

Cat.	Impiegati con funzioni direttive
------	----------------------------------

Declaratoria

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

VI livello

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

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni ed un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali/abilitativi.

Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Esempi:

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

V livello

Cat.	Impiegati	Operai
Qualifica	di concetto	provetti

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Profilo

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

Esempi:

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

Profilo

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

Esempi:

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

Profilo

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

Esempi:

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

IV livello

Cat.	Impiegati	Operai
Qualifica	d'ordine	specializzati

Declaratoria

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

Profilo

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

Esempi:

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

Profilo

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

Esempi:

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

Profilo

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

Esempi:

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

Profilo

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

Esempi:

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

Profilo

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

Esempi:

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

Profilo

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

Esempi:

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

Profilo

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

Esempi:

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

III livello

Cat.	Impiegati	Operai
Qualifica	esecutivi	qualificati

Declaratoria

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

Profilo

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

Esempi:

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

Profilo

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

Esempi:

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

Profilo

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

Esempi:

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

Confederazione Unitaria di Base

Sede provinciale di **Pavia** – Via Vincenzo Monti, 23 tel./fax 0382/21221 email cub.pavia@libero.it

Profilo

4. Addetti ai servizi alla ristorazione.

Profilo

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

Esempi:

5.1. Operaio qualificato manutentore meccanico - idraulico - elettrico - edile.

5.2. Operaio qualificato installatore di impianti, saldatore.

Profilo

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

Esempi:

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

6.2. Centralinista/assistenza telefonica.

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

6.4. Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria.

6.5. Altri compiti di ufficio.

Profilo

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

Esempi:

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

7.2. Addetto alla sala di biblioteche ed altre attività museali.

7.3. Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza.

7.4. Addetto di attività di receptions e accompagnamento dei visitatori.

Profilo

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

Esempi:

8.1. Coordinatore di lavoratori addetti al controllo di accessi in fiere, mostre, teatri, impianti sportivi, aree confinate, edifici.

8.2. Autista addetto all'accompagnamento di gruppi con automezzi di limitata capienza e senza specifiche limitazioni ed operante esclusivamente all'interno dei siti archeologici, fieristici, museali, aree ed edifici.

Il livello

Cat.	Impiegati	Operai
Qualifica	esecutivi	comuni

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.

Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

Profilo

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

Esempi:

Confederazione Unitaria di Base

Sede provinciale di **Pavia** – Via Vincenzo Monti, 23 tel./fax 0382/21221 email cub.pavia@libero.it

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

Profilo

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

Esempi:

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

Profilo

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

Esempi:

- 3.1. Addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto.
- 3.2. Operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio.
- 3.3. Addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata.

Profilo

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

Esempio:

- 4.1. Operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione.

Profilo

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

Esempi:

- 5.1. Operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile.
- 5.2. Operaio comune manutentore e montatore.

Profilo

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

Esempi:

- 6.1. Dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura.
- 6.2. Compiti semplici di ufficio.
- 6.3. Centralino.

Profilo

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

Esempi:

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

Nota a verbale per gli addetti ad altre attività ausiliarie in ambito scolastico, sanitario (1.9) del presente livello

Le parti concordano che, in deroga alle declaratorie previste per i singoli livelli contrattuali di inquadramento, gli operai comuni addetti ad attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario, siano inquadrati al II livello con parametro 115.

L'importo retributivo derivante dall'applicazione del nuovo parametro 115 comporta l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali analoghe indennità corrisposte a livello aziendale o territoriale.

I nuovi minimi tabellari per tali lavoratori sono i seguenti:

- retribuzione tabellare 558,34 euro, E.d.a.r. 10,55 euro dal 1° gennaio 2008;
- retribuzione tabellare 590,00 euro, E.d.a.r. 15,83 euro dal 1° gennaio 2009;
- retribuzione tabellare 621,65 euro, E.d.a.r. 21,11 euro dal 1° giugno 2009.

I livello

Cat.	Operai
Qualifica	manovali

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori del II livello di prima assunzione nel settore per i primi nove mesi di svolgimento di effettivo servizio.

Esempi:

Guardiano.

Manovale non addetto a comuni servizi di pulizia.

Nota a verbale per gli addetti alle cabine e linee di verniciatura

Tenuto conto che il nuovo impianto classificatorio prevede l'inquadramento degli operai qualificati al III livello, le parti concordano che, in deroga alle nuove declaratorie previste per i singoli livelli contrattuali di inquadramento, venga riconosciuto a tutti gli operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura in forza alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l., l'inquadramento nel IV livello nuovo con parametro 125 e con la qualifica professionale corrispondente alle mansioni da essi effettivamente esercitate.

Pertanto, i nuovi minimi tabellari per tali lavoratori sono i seguenti:

- retribuzione tabellare 606,90 euro, E.d.a.r. 11,47 euro dal 1° gennaio 2008;
- retribuzione tabellare 641,30 euro, E.d.a.r. 17,20 euro dal 1° gennaio 2009;
- retribuzione tabellare 675,70 euro, E.d.a.r. 22,93 euro dal 1° giugno 2009.

Livello	Parametro	Qualifica	Parole "chiave"
Q	220	Quadro	Legge n. 190/1985
VII	201	Imp. direttivo	Specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia/ discrezionalità/poteri di iniziativa - responsabilizzazione dei risultati
VI	174	Imp. di concetto	Adeguate conoscenze - esperienza - potere di iniziativa nei limiti delle direttive generali
V	140	Imp. di concetto	Attività di concetto o prevalentemente tali
		Operaio provetto	Autonomia operativa nell'ambito di direttive, conoscenze di tecnologie del lavoro/funzionamento apparati anche coord. di gruppi in complessi diversi
IV	128	Imp. d'ordine	Specifiche conoscenze e/o capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coord. squadre di altri lavoratori inferiori o uguali

III	118	Imp. esecutivo	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite anche coord. di lavoratori inferiori
		Operaio qualificato	Lavoratore polivalente (esperienza, flessibilità, più aree di intervento, utilizzo di tecniche innovative)
II	109	Impiegato esecutivo	Primo impiego. Semplici attività amm. o tecniche che non richiedono particolare preparazione. Passano al III liv. Dopo 18 mesi di servizio effettivo.
		Operaio comune	Attività per l'espletamento delle quali sono necessarie semplici conoscenze professionali acquisibili anche con un breve periodo di pratica/addestramento anche con semplici attrezzature industriali
I	100	Manovale	Attività semplici, a contenuto manuale, per le quali non occorrono conoscenze professionali, nonché lavoratori del II livello di prima assunzione (9 mesi)

Art. 11 - Contratto di lavoro a tempo determinato

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

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

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

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, 2° comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12 - Apprendistato

Sfera di applicazione

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

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

Assunzione

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

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

Limiti di età

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di recedere in qualsiasi momento dal contratto senza obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie, purché maturati.

Durata

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate.

La durata massima del contratto di apprendistato è riportata nella seguente tabella:

- II livello 24 mesi;
- III livello 24 mesi;
- IV livello 36 mesi;
- V livello 36 mesi;
- VI livello 48 mesi;
- VII livello 48 mesi.

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

Per i lavoratori con destinazione finale a partire dal V al VII livello, in possesso di diploma riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi; se in possesso di laurea riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 12 mesi.

A livello territoriale le parti potranno prevedere durate maggiori per specifiche situazioni professionali e/o operative.

Le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 65% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Parere di conformità

Il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle Organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente bilaterale territoriale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

Nella contrattazione territoriale si potrà concordare di concerto con le competenti amministrazioni territoriali, di affidare al sistema degli Enti bilaterali la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, fatta salva la durata minima prevista dalla legislazione vigente, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

Il periodo di apprendistato sarà riportato sul libretto formativo ai fini della dimostrazione dell'attività svolta.

In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista sarà rilasciato dall'azienda un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti.

Formazione

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

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

La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore annue, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico-professionale.

In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

I profili formativi sono definiti nell'Allegato 1, che forma parte integrante del presente contratto. Le parti si riservano ove nel caso, in fasi successive, di modificare ed ampliare i suddetti profili.

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

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

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

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

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

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

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

Trattamento economico

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà.

Gli apprendisti con destinazione finale al II livello, saranno inquadrati al I livello per tutto il periodo.

La retribuzione degli apprendisti è composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza ed E.d.r. ex accordo interconfederale 31 luglio 1992.

Trattamento normativo

Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente c.c.n.l. per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

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

Malattia

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

Dichiarazione a verbale

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

Le parti convengono che la disciplina di cui al presente articolo si applica, in quanto compatibile, ai giovani di età compresa fra i 16 ed i 18 anni ai sensi della L. n. 196/1997.

Ai contratti di apprendistato stipulati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003, continua ad applicarsi tale disciplina fino alla loro naturale scadenza.

Art. 13 - Contratti di inserimento

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

Art. 14 - Lavoro ripartito

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15 - Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammesso in attuazione delle norme di legge vigenti. L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.U./R.S.A. ovvero, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. il numero dei lavoratori assunti con contratto di somministrazione ed i motivi del ricorso allo stesso.

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

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

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

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

Art. 16 - Contratti di somministrazione a tempo determinato, contratti di inserimento e contratti a tempo determinato - Percentuali di utilizzo

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

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

Fino a dieci dipendenti, la proporzione è di uno a uno.

Confederazione Unitaria di Base

Sede provinciale di **Pavia** – Via Vincenzo Monti, 23 tel./fax 0382/21221 email cub.pavia@libero.it

Da 11 a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti.
Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

Art. 17 - Passaggio di mansioni e di livello

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

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

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

Precisazione a verbale

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

Art. 18 - Retribuzione

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

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

Nel caso l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al 1° comma; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

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

Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo 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.).

Art. 19 - Determinazione del trattamento economico

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

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

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

Art. 20 - Tredicesima mensilità

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

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

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

Art. 21 - Quattordicesima mensilità

L'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una quattordicesima mensilità pari ad una retribuzione globale mensile.

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

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

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

Art. 22 - Scatti biennali per gli impiegati e anzianità forfettaria di settore per gli operai

Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio, a una maggiorazione del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione dello scatto e sull'indennità di contingenza al 1° agosto 1983 (279,60 euro).

L'impiegato ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali d'anzianità, fino al raggiungimento del 50% della retribuzione tabellare dell'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza al 1° agosto 1983.

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

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità di servizio.

Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza.

La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Anzianità forfettaria di settore per gli operai

In considerazione della specificità del settore caratterizzato da appalti di durata predeterminata agli operai sarà riconosciuta una anzianità forfettaria di settore che viene erogata nelle misure fisse riportate nella tabella (ex incremento automatico biennale maturato al 1° gennaio 1982). Tale anzianità forfettaria di settore è stabilita in unica quota fissa, non prevedendo ulteriori scatti, così come disposto nell'art. 22 del c.c.n.l. 25 maggio 2001.

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

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

A partire dal 4° anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, sarà corrisposti secondo gli importi previsti dalla tabella allegata al presente c.c.n.l.

Dietro richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio del dipendente medesimo presso l'impresa.

Art. 23 - Riproporzionamento della retribuzione

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

Art. 24 - Indennità varie

Indennità mezzi di locomozione

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

Indennità lavoro disagiato

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

Indennità di alta montagna

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

Indennità di lontananza da centri abitati

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

Indennità per maneggio denaro

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

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a 4,65 euro, sarà corrisposta una indennità nella misura del 5 per cento sulla retribuzione base.

Indennità rimozione scorie e polverino altiforni

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli altiforni, l'impresa corrisponderà una indennità di euro 0,05 per ogni ora di lavoro.

Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali

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

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

Precisazione a verbale

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

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

Rimborso spese di locomozione

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

Indennità pulizia ambienti radioattivi

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

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

Indennità per lavori nel sottosuolo

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

Precisazione a verbale

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

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

Indennità aeroportuale

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

Art. 25 - Alloggio al personale

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

Art. 26 - Indumenti di lavoro e divisa

Indumenti di lavoro

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

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

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

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

Divisa

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

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

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

Art. 27 - Trasferte

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

In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro 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. 28 - Mobilità aziendale

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

Art. 29 - Trasferimenti

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

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

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

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

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

E' dovuta inoltre la diaria nella misura di un terzo della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di due terzi della retribuzione globale mensile, oltre ad un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

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

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

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

Art. 30 - Orario di lavoro

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

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

La prestazione è distribuita in 5 giorni lavorativi consecutivi.

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

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

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

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

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

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due frazioni. In base a quanto previsto dall'art. 7 del decreto legislativo n. 66/2003 il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da due frazioni di lavoro durante la giornata. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di almeno 8 ore consecutive.

Quanto concordato nel presente comma è stabilito in attuazione dell'art. 17, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003.

Fermo restando le situazioni in atto, con decorrenza 2 maggio 1980, è abolita la possibilità di concordare un terzo turno giornaliero ex art. 22, comma 8, del c.c.n.l. 13 dicembre 1977.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 31 - Orario di lavoro multiperiodale per i lavoratori a tempo pieno

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

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della R.S.U., e, ove ancora non costituita, alle R.S.A.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 32 - Orario di lavoro dei lavoratori discontinui per le attività di gestione dei servizi fieristici e di custodia e controllo di aree ed edifici (accordo 3 dicembre 2003)

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 33 - Contratto di lavoro a tempo parziale

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

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

- verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

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

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

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

Il personale a tempo parziale può essere assunto nelle specifiche tipologie contrattuali di cui al presente c.c.n.l. e da accordi interconfederali.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole flessibili e/o elastiche;

- il periodo di prova per i nuovi assunti.

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

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

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

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

Per le sole ore prestate al di fuori degli orari concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, in regime di clausola flessibile, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto.

Per lo svolgimento delle ore lavorative aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli orari concordati, compete al lavoratore quanto previsto al comma 14 del presente articolo incrementato di un ulteriore 1,5%.

In caso di gravi motivi personali, ovvero comprovate ragioni tecnico, organizzative e produttive aziendali si potrà pervenire ad una sospensione temporanea della clausola flessibile o della clausola elastica.

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

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze di tutela della salute, certificate dal Servizio sanitario pubblico;
- esigenze legate alla maternità e paternità;
- esigenze personali legate a gravi motivi familiari di cui alla L. n. 53/2000.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

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

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

Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 30 del presente contratto collettivo.

L'eventuale rifiuto del lavoratore allo svolgimento di ore supplementari non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate ai sensi dell'art. 3, comma 4, del decreto legislativo n. 61/2000, dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il t.f.r., determinata convenzionalmente e forfetariamente, tra le parti, nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale, le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità delle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 38 del presente c.c.n.l.

Semestralmente la Direzione aziendale fornirà alla R.S.U. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle R.S.A. o, in mancanza anche di queste, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Fornirà inoltre informazioni sul ricorso alle clausole flessibili ed elastiche.

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

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

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

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

Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in 2 appalti per il raggiungimento del minimo settimanale, non si applica la normativa di cui al comma 21 dell'art. 30, per la parte relativa allo spostamento da un posto all'altro di lavoro.

Restano comunque salve le situazioni in atto presso le singole aziende.

I lavoratori interessati a svolgere un diverso o maggiore orario lavorativo lo comunicano all'azienda la quale ne terrà prioritariamente conto, fatte salve le esigenze produttive ed organizzative, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato.

Con cadenza trimestrale l'azienda informerà le R.S.A. e/o R.S.U. delle richieste pervenute e delle eventuali assunzioni previste a tempo pieno ovvero di eventuali incrementi di orario.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l.

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

Art. 34 - Interruzioni e sospensioni di lavoro

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

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

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

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

Art. 35 - Assenze, permessi, congedo matrimoniale

Assenze

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

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

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

Permessi

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

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

Al lavoratore colpito da lutto familiare per la morte di un genitore, di un figlio, di un fratello o del coniuge, l'impresa concederà un permesso retribuito di 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 della provincia.

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

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

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

Congedo matrimoniale

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

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

Tale congedo non si computa nel periodo annuale delle ferie.

Art. 36 - Diritto allo studio

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

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

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

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore "pro-capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tale fine il lavoratore interessato dovrà presentare domanda scritta all'impresa nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

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

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

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

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali aziendali, ovvero la R.S.U.

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

Art. 37 - Permessi a lavoratori studenti

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

- due giorni per ciascun esame universitario;
- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.

Art. 38 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

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

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

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

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

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

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

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

Si intende per lavoro notturno, ai fini di quanto sopra previsto, quello compreso fra le ore 22.00 e le ore 6.00 del mattino.

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

- a) ferie;
- b) festività;
- c) tredicesima mensilità;

- d) quattordicesima mensilità;
- e) t.f.r.;
- f) indennità sostitutiva di preavviso;
- g) malattia e infortunio.

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

Art. 39 - Lavoro notturno

E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del mattino.

E' considerato "lavoro notturno" agli effetti legali, quello effettivamente prestato tra le ore 22.00 e le ore 5.00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata dall'art. 1, comma 2, lett. d), del D.Lgs. n. 66/2003.

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

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22.00 e le ore 5.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";

- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22.00 e le ore 5.00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno, da riproporzionare, per il part-time verticale e misto, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n. 66/2003.

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

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

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

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

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

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

L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle R.S.U. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle R.S.A. o, in mancanza anche di queste, delle OO.SS. territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Art. 40 - Riposo settimanale

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

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

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

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

In relazione a quanto previsto dall'art. 9, 2° comma, del decreto legislativo n. 66/2003, si conviene che la prescrizione di cui al 1° comma dello stesso art. 9 è assolta in quelle situazioni aziendali che garantiscano comunque un periodo di riposo medio settimanale di 24 ore consecutive da realizzare in un arco temporale di 2 settimane, limitatamente a quattro eventi nell'arco dell'anno per ogni lavoratore.

Tale deroga si attiva per i servizi pubblici essenziali previsti dal codice di regolamentazione dello sciopero, sottoscritto in attuazione della legge n. 146/1990 il 15 gennaio 2002, e per le attività in ambito privato aventi caratteristiche analoghe. Si attiva altresì in casi eccezionali ed imprevisi, individuati nell'ambito dei servizi che rendono necessaria la prestazione per esigenze di sicurezza o salute o al fine di evitare rischi per persone e beni di terzi. Tali deroghe si attivano per le attività che prevedano una organizzazione del lavoro distribuita su 7 giornate settimanali. Per le giornate lavorative svolte in deroga il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo. Nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui al presente c.c.n.l. verrà data informazione alle Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti sull'eventuale utilizzo della presente norma.

Art. 41 - Ricorrenze festive

Sono da considerarsi giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 40 (Riposo settimanale); nel caso di settimana corta è considerato festivo il secondo giorno di riposo;
- b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 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 del Signore (6 gennaio);
 - 3) Pasqua (mobile);
 - 4) lunedì dopo Pasqua (mobile);
 - 5) Assunzione (15 agosto);
 - 6) Ognissanti (1° novembre);
 - 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - 8) S. Natale (25 dicembre);
 - 9) S. Stefano (26 dicembre);
 - 10) festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera (per il comune di Roma, SS. Pietro e Paolo, 29 giugno).

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

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

Festività abolite - L. 5 marzo 1977, n. 54

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 42 - 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 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.

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

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà 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 solare (1° gennaio-31 dicembre) 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.

A partire dal 1° gennaio 1986 l'orario di lavoro è ridotto di 40 ore annue, di norma attraverso il riconoscimento di corrispondenti giornate di riposo ovvero con modalità da definire in sede aziendale tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive e organizzative.

Le predette riduzioni assorbono eventuali riduzioni concesse a livello aziendale.

Art. 43 - Servizio militare

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, secondo le leggi vigenti in materia, anche ai lavoratori che prestano il servizio civile sostitutivo.

Art. 44 - Ritiro patente

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

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

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

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

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

Art. 45 - Doveri del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di:

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

Art. 46 - Provvedimenti disciplinari

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

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 48.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

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

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

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

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

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

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

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 48 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

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

Art. 47 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

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

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

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.

Art. 48 - Licenziamenti per mancanze

A) Licenziamento con preavviso

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

B) Licenziamento senza preavviso

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

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

Art. 49 - Sospensione cautelare non disciplinare

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

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

Art. 50 - Tutela dei tossicodipendenti

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

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

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

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

Art. 51 - Trattamento di malattia ed infortunio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, L. 20 maggio 1970, n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

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

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

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

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

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

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

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

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

Trattamento economico per malattia e infortunio per gli impiegati

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

- corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi.

Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto dal 4° comma del presente articolo.

Trattamento economico per malattia e infortunio per gli operai

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

- a) a partire dal 1° giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale (art. 18, ultimo comma) netta;
- b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale.

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

Nota a verbale

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

Art. 52 - Congedo di maternità e congedo parentale

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

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

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

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

Art. 53 - Lavoratori immigrati

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori stranieri nei Paesi d'origine non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, compatibilmente con le esigenze tecnico- organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal presente c.c.n.l., anche cumulando quanto maturato oltre l'anno di riferimento.

Le parti convengono sull'utilizzo delle ore di diritto allo studio di cui all'art. 36 del c.c.n.l. per corsi di alfabetizzazione per lavoratori extracomunitari, fermo restando il monte ore complessivo di cui alla stessa norma.

Art. 54 - Previdenza complementare

Le parti stipulanti concordano sull'opportunità di favorire la previdenza complementare per i lavoratori del settore e a tale scopo convengono di ricercare le più idonee soluzioni attuative a tale scopo realizzando una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del D.Lgs. n. 252/2005 e successive modifiche ed integrazioni.

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

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

L'adesione del lavoratore avverrà in modo volontario, ovvero attraverso il meccanismo del silenzio-assenso, secondo quanto stabilito dall'art. 8, comma 7, del D.Lgs. n. 252/2005.

Le contribuzioni, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, saranno costituite da:

- a) l'1%, a carico dell'azienda, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data del 1° gennaio 2001;
- b) l'1%, a carico del lavoratore, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data del 1° gennaio 2001;
- c) il t.f.r. maturato nel corso dell'anno dai lavoratori interessati secondo le normative di legge vigenti.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri stabiliti dagli Statuti e dai regolamenti dei rispettivi fondi di cui al comma 9 del presente articolo.

I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal t.f.r., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese per dodici mensilità e saranno versati secondo i termini e le modalità che saranno fissati nel citato accordo istitutivo.

Le contribuzioni a carico delle aziende saranno dovute solamente per i lavoratori aderenti, senza dar luogo a trattamenti sostitutivi o alternativi nelle ipotesi di non iscrizione del lavoratore.

Al fine di evitare la dispersione dei lavoratori nei diversi fondi esistenti e di ottenere la massima diffusione della previdenza complementare nel settore assicurando nel contempo omogeneità di trattamento tra tutti i lavoratori potenziali aderenti, le parti stipulanti concordano che i fondi pensione cui le aziende saranno tenute a versare i contributi, in base alle quantità di cui al presente articolo, saranno, anche ai fini di quanto previsto all'art. 8, comma 7, lett. b), del D.Lgs. n. 252/2005, unicamente i seguenti:

- PREVIAMBIENTE, per i lavoratori delle aziende aderenti a FISE come previsto dall'accordo 8 giugno 2007 (Allegato 10 del presente c.c.n.l.);
- FONDAPI, per i lavoratori delle aziende aderenti a CONFAPI come previsto dall'accordo del 23 febbraio 2005 (Allegato 11 del presente c.c.n.l.);
- COOPERLAVORO, per i lavoratori delle imprese cooperative del settore previsto Protocollo aggiuntivo del 16 febbraio 2007 (Allegato 9 del presente c.c.n.l.).

Nel caso in cui un'impresa o una cooperativa non aderisca ad alcuna delle Associazioni imprenditoriali sottoscriventi il presente c.c.n.l., i lavoratori hanno il diritto di aderire ad uno dei Fondi sopracitati.

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

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

Art. 55 - Trattamento di fine rapporto

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

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

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

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

Art. 56 - Indennità in caso di morte

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli artt. 55 e 57 devono corrispondersi agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme della successione legittima.

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 ai 5 anni, l'opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di contratto, nella ipotesi di sopravvivenza del coniuge o dei figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Art. 57 - Preavviso

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

Impiegati

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

- 1) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di VII livello e quadri;
- 2) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati di VI livello;
- 3) mesi uno per gli impiegati dal V al II livello;

b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non dieci:

- 1) mesi tre e quindici giorni per gli impiegati di VII livello e quadri;
- 2) mesi due per gli impiegati di VI livello;
- 3) mesi uno e quindici giorni per gli impiegati dal V al II livello;

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

- 1) mesi quattro e quindici giorni per gli impiegati di VII livello e quadri;
- 2) mesi due e quindici giorni per gli impiegati di VI livello;
- 3) mesi due per gli impiegati dal V al II livello.

Operai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 58 - Assetti contrattuali

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

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

Contratto collettivo nazionale di lavoro

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

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

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

Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

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

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

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

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

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

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

Contrattazione di secondo livello

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

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

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

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

Procedure di rinnovo degli accordi di secondo livello

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 59 - Relazioni sindacali aziendali

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

Alla Rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, alle Rappresentanze sindacali aziendali spetta:

a) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;

b) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali.

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

a) fermo restando l'ora di inizio e di cessazione del lavoro imposta dalle esigenze di servizio, le eventuali modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro;

b) l'eventuale diversa programmazione delle ferie rispetto alla norma contrattuale;

c) la necessità di lavoro straordinario fuori della norma contrattuale, programmabile a lungo termine.

Saranno altresì oggetto di esame congiunto:

1) nel rispetto della classificazione contrattualmente definita, i ricorsi in materia di inquadramento presentati in prima istanza dai lavoratori interessati per il tramite della Rappresentanza sindacale unitaria, ovvero, ove non ancora costituita, delle Rappresentanze sindacali aziendali;

2) l'eventuale necessità di determinare la priorità nella concessione di permessi per frequentare corsi di studio (art. 36).

Art. 60 - Procedure di conciliazione ed arbitrato

Premesso che:

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

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

A) Tentativo obbligatorio di conciliazione

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

- 1) L'Ufficio sindacale di conciliazione sarà costituito da un rappresentante della Organizzazione sindacale aderente alla Confederazione firmataria del presente contratto alla quale il lavoratore conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione datoriale territoriale cui l'impresa conferisce mandato speciale. In fase di prima attuazione i compiti di segreteria dell'Ufficio saranno svolti presso l'anzidetta Associazione datoriale.
- 2) Il lavoratore o, in caso di controversia di serie, i lavoratori, che intendano proporre ricorsi innanzi al Giudice del lavoro, possono rivolgere richiesta scritta con lettera raccomandata A.R. alla segreteria dell'Ufficio per l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale. Copia della predetta richiesta deve essere contestualmente trasmessa tramite lettera raccomandata A.R. all'impresa interessata. L'istanza deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della controversia con l'esposizione dettagliata e completa dei fatti, il riepilogo dei documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la segreteria, nonché il nominativo del rappresentante dell'Organizzazione sindacale di cui al punto 1 cui è stata conferita procura speciale. Gli stessi adempimenti devono essere compiuti nell'ipotesi in cui parte attrice sia il datore di lavoro.
- 3) Le parti, con i rappresentanti designati e, se preventivamente comunicata, con la eventuale presenza di esperti appartenenti alle rispettive Organizzazioni sindacali, si devono riunire entro 20 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di cui sopra per procedere all'esame della controversia e al tentativo di conciliazione.
- 4) Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta.
- 5) Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, cod. proc. civ.
- 6) Il verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 411 cod. proc. civ.
- 7) Se la conciliazione non riesce si forma processo verbale, con l'indicazione dei termini della controversia, delle eventuali proposte di definizione e delle ragioni del mancato accordo.
- 8) Le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta all'istante. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 cod. proc. civ.
- 9) La segreteria medesima provvede, a richiesta delle parti, a rilasciare copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo.

B) Arbitrato irrituale

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

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 412-ter, comma 1, cod. proc. civ., le istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e le Associazioni datoriali territoriali provvederanno a costituire il Collegio arbitrale, anche in forma permanente, secondo i seguenti criteri.

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

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

In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso sarà scelto - successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al 3° e 4° comma del punto 4 - per rotazione o altri criteri da individuare in sede territoriale, da una lista, revisionabile di norma ogni biennio, contenente i nominativi di almeno 10 giuristi, individuati di comune accordo dalle istanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e dalle Associazioni datoriali territoriali.

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

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

3) Il Presidente è tenuto a dichiarare, di volta in volta, per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie previste dall'art. 51 cod. proc. civ.

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

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

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

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

Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle parti di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante in rappresentanza delle parti, come pure del Presidente che verrà designato ai sensi del punto 2, nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità, salvo quanto previsto al precedente 3° comma.

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

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

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

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

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

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

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

Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal 2° comma dell'art. 412-quater cod. proc. civ.

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

9) Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 412-ter cod. proc. civ. e di norme inderogabili di legge nel caso di cui al 3° comma del punto 4 che precede.

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

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

Art. 61 - Diritti sindacali

A) Permessi per cariche sindacali e aspettative

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

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

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

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

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

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

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

Hanno diritto a tali permessi almeno:

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

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

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

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

B) Assemblea

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

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

L'assemblea può essere convocata anche dalle Organizzazioni sindacali territoriali delle Federazioni dei lavoratori stipulanti il c.c.n.l.

C) Versamento contributi sindacali

L'impresa provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore, che ne faccia richiesta mediante delega scritta, l'importo di contributi associativi da versare all'Organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto dal lavoratore stesso indicata, nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza per 14 mensilità. L'impresa non darà corso a quelle deleghe che non contengano gli elementi riportati nello schema-tipo di cui alla lettera allegata al presente contratto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 62 - Consigli unitari - Rappresentanze sindacali aziendali

Ad iniziativa delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto possono essere costituiti Consigli unitari che avranno le prerogative, i compiti e la tutela delle Rappresentanze sindacali aziendali.

Quando la costituzione dei Consigli unitari non sia possibile possono essere costituite Rappresentanze sindacali aziendali ai sensi degli artt. 19 e 29 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Nei casi in cui non è consentito dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970 la costituzione di Rappresentanze sindacali aziendali, è fatta comunque salva l'elezione del delegato d'impresa.

Art. 63 - Mense aziendali

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

Art. 64 - Ambiente di lavoro - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

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

Vengono istituiti:

a) il registro dei dati biostatistici. In esso saranno annotati i dati biostatistici relativi alle visite periodiche di cui al presente articolo e alle assenze per infortunio, malattia professionale e malattia comune; il predetto registro sarà tenuto dall'azienda a disposizione delle R.S.A.;

b) il libretto sanitario personale nel quale vengono annotati il risultato dell'eventuale visita medica di assunzione, eventuali visite periodiche di cui al presente articolo nonché i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali. Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore. Le annotazioni vanno effettuate da personale medico.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 65 - Patronati

Gli Istituti di patronato delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto (INCA-CGIL, INAS-CISL, ITAL-UIL) hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della L. 20 maggio 1970, n. 300, i compiti di cui al D.L. del C.P.S. del 29 luglio 1947, n. 804.

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

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

Art. 66 - Organismo paritetico nazionale di settore - O.N.B.S.I.

Premesso che:

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

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Le parti stipulanti hanno istituito in data 26 giugno 2003 l'O.N.B.S.I. - Organismo nazionale bilaterale dei servizi integrati unitario del settore (con possibili articolazioni territoriali), regolato da apposito Statuto e regolamento di attuazione; lo Statuto dell'Organismo è allegato al presente c.c.n.l.

L'O.N.B.S.I. promuove:

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

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

Inoltre l'O.N.B.S.I. potrà svolgere le seguenti attività:

- 1) supportare e integrare le funzioni di controllo degli enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati e verbali che si effettuano nelle procedure di cui all'art. 4 (Cambio di appalto) su tutto il territorio nazionale;
- 2) su indicazione dell'Osservatorio nazionale di settore presieduto dal Ministero del lavoro assumere iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le Istituzioni (Presidenza del Consiglio, CNEL, Unioncamere, università ed enti di ricerca, Ministeri competenti, ecc.);
- 3) in relazione agli adempimenti di cui alla legge n. 626/1994 e con riferimento alle specificità e peculiarità del settore promuovere approfondimenti per la concreta attuazione della legge nonché per i piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S.;
- 4) ricercare ed elaborare anche a fini statistici i dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e contratti a tempo determinato predisponendo progetti formativi per le singole figure professionali al fine del miglior utilizzo dei predetti istituti contrattuali, in piena armonia con gli accordi interconfederali in materia.

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

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

In relazione a quanto previsto al comma precedente, e secondo quanto stabilito nell'accordo di rinnovo 19 dicembre 2007, l'O.N.B.S.I. è finanziato mediante l'attribuzione di un contributo stabilito nella misura di € 0,50 a carico del datore di lavoro e di € 0,50 a carico del lavoratore mensili, per 12 mensilità, dal 1° gennaio 2008 da versare trimestralmente. Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali gli importi di cui sopra sono ridotti a € 0,25.

L'Organismo bilaterale territoriale svolge le medesime funzioni dell'Organismo nazionale realizzando una fase di esame e studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio; l'O.B.T. promuove iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni, gli enti locali ed altri enti competenti. Per quanto concerne il relativo finanziamento, i valori saranno definiti a livello territoriale.

Art. 67 - Commissione paritetica nazionale

La Commissione paritetica nazionale costituisce lo strumento per l'esame di tutte le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione e integrale applicazione del presente c.c.n.l.

La Commissione paritetica è composta dalle Organizzazioni stipulanti il presente c.c.n.l. e consta di 12 componenti di cui 6 in rappresentanza delle Organizzazioni dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza delle Federazioni sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del c.c.n.l. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente.

La sede di lavoro della "Commissione paritetica" sarà presso la sede dell'Organismo paritetico di settore (O.N.B.S.I.) di cui all'art. 66 del presente c.c.n.l. ed opererà con le seguenti procedure e modalità.

Alla Commissione paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto ovvero, tramite le stesse, le Organizzazioni territoriali ad esse facenti capo.

All'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all'esame della controversia. In pendenza di procedure presso la Commissione paritetica, le rispettive Organizzazioni sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa.

La data di convocazione, per l'esame della controversia, sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi.

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

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

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

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

I componenti della Commissione, inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle parti stipulanti il c.c.n.l., un rapporto conclusivo del lavoro svolto.

Art. 68 - Commissione paritetica per le pari opportunità

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

In questo senso la Commissione, utilizzando gli strumenti previsti dalla legge n. 125/1991, si attiva per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

La C.P. per le pari opportunità è composta di 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Associazioni dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza delle Federazioni sindacali dei lavoratori, che saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del c.c.n.l.

Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente.

La sede operativa del gruppo di lavoro per le pari opportunità, sarà presso la sede dell'Organismo bilaterale nazionale di settore.

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

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

Alla Commissione sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;

7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;

8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;

9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

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

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

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

Art. 69 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto

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

Art. 70 - Norma generale

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

Art. 71 - Decorrenza e durata

Il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2008 e scade il 31 dicembre 2009 per la parte economica, ed il 31 dicembre 2011 per quella normativa.

Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Art. 72 - Aumenti economici - Accordo 19 dicembre 2007

In attuazione dell'accordo del 23 luglio 1993 il trattamento economico, riferito al II livello (parametro 109), sarà per la vigenza contrattuale di 95,00 € sulla paga base; sarà inoltre riconosciuta, sullo stesso livello, una somma di 20,00 € quale Elemento distinto ed aggiuntivo della retribuzione (E.d.a.r.) erogato per 14 mensilità e non utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e del trattamento di fine rapporto.

Tale E.d.a.r., non assorbibile, è da considerarsi nel computo del Protocollo del 23 luglio 1993.

Dal 1° gennaio 2008 cesserà l'erogazione della indennità di vacanza contrattuale.

Tabelle retributive

Livello	Par.	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2008 €	Indennità di contingenza €	Retribuzione base dal 1° gennaio 2008 €	E.d.r. €	E.d.a.r. €
Q	220	1.068,12	532,06	1.600,18	10,33	20,18
VII	201	975,88	532,06	1.507,94	10,33	18,44
VI	174	844,78	524,77	1.369,55	10,33	15,96
V	140	679,72	518,53	1.198,25	10,33	12,84
IV	128	621,45	517,50	1.138,95	10,33	11,74
III	118	572,90	515,42	1.088,32	10,33	10,83
II	109	529,21	513,96	1.043,17	10,33	10,00
I	100	485,52	512,71	998,23	10,33	9,17

Livello	Par.	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2009 €	Indennità di contingenza €	Retribuzione base dal 1° gennaio 2009 €	E.d.r. €	E.d.a.r. €
Q	220	1.128,67	532,06	1.660,73	10,33	30,28
VII	201	1.031,20	532,06	1.563,26	10,33	27,66
VI	174	892,67	524,77	1.417,44	10,33	23,94
V	140	718,25	518,53	1.236,78	10,33	19,27
IV	128	656,68	517,50	1.174,18	10,33	17,61
III	118	605,38	515,42	1.120,80	10,33	16,24
II	109	559,21	513,96	1.073,17	10,33	15,00
I	100	513,04	512,71	1.025,75	10,33	13,76

Livello	Par.	Retribuzione tabellare dal 1° giugno 2009 €	Indennità di contingenza €	Retribuzione base dal 1° giugno 2009 €	E.d.r. €	E.d.a.r. €
Q	220	1.189,22	532,06	1.721,28	10,33	40,37
VII	201	1.086,52	532,06	1.618,58	10,33	36,88
VI	174	940,56	524,77	1.465,33	10,33	31,93
V	140	756,78	518,53	1.275,31	10,33	25,69
IV	128	691,91	517,50	1.209,41	10,33	23,49
III	118	637,86	515,42	1.153,28	10,33	21,65
II	109	589,21	513,96	1.103,17	10,33	20,00
I	100	540,56	512,71	1.053,27	10,33	18,35

Art. 22 - Scatti biennali per impiegati

(6,25% della retribuzione tabellare vigente al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza al 1° agosto 1983).

<i>Livello</i>	<i>Valore scatto biennale dal 1° gennaio 2008 €</i>	<i>Valore scatto biennale dal 1° gennaio 2009 €</i>	<i>Valore scatto biennale dal 1° giugno 2009 €</i>
Q	84,23	88,02	91,80
VII	78,47	81,93	85,38
VI	70,27	73,27	76,26
V	59,96	62,37	64,77
IV	56,32	58,52	60,72
III	53,28	55,31	57,34
II	50,55	52,43	54,30

Anzianità forfettaria di settore per operai

<i>Livello</i>	<i>Importi</i>
VI	51,06
V	41,08
IV	39,66
III	36,53
II	34,39
I	32,67

Codice di regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero per i lavoratori dipendenti dalle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi per i soli servizi considerati pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83

Art. 1
(Tentativo preventivo di conciliazione)

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

Art. 2

(Proclamazione e preavviso)

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

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

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

Art. 3

(Durata)

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

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

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

Art. 4

(Intervallo tra successive astensioni dal lavoro)

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

Art. 5

(Sospensione dello sciopero)

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

Art. 6

(Adempimenti dell'impresa e normalizzazione del servizio)

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

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

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

Le inadempienze di cui ai commi 1 e 3 sono sanzionate a norma dell'art. 4, commi 4 e seguenti della legge n. 146/1990. Al fine di consentire all'impresa di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero.

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

Art. 7

(Individuazione delle prestazioni indispensabili)

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

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

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

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

d) gestione e controllo degli impianti e relativi servizi di sicurezza strumentali all'erogazione dei servizi pubblici essenziali.

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

Art. 8

(Individuazione dei lavoratori da inserire nel piano delle prestazioni indispensabili)

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

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

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

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

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

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

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

a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;

b) individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni, a partire dalla data di applicazione del presente Codice di regolamentazione.

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

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

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

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

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

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

Art. 9

(Tutela degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi)

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

Art. 10

(Astensione collettiva dal lavoro straordinario)

Ai sensi e per gli effetti della delibera n. 98/776 adottata dalla Commissione di garanzia il 19 novembre 1998, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta

eccezione per quelle relative alla durata (art. 3) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

Art. 11

(Campo di applicazione)

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

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

Art. 12

(Salvaguardia delle prestazioni indispensabili in atto)

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

Art. 13

(Norme sanzionatorie)

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

Procedura di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, in attuazione dell'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990

Art. 1

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

Art. 2

A) Livello aziendale

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

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

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale convoca la R.S.U. o, in mancanza, le R.S.A. per l'esame di cui al comma precedente.

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

B) Livello territoriale

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

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

C) Livello nazionale

Confederazione Unitaria di Base

Sede provinciale di **Pavia** – Via Vincenzo Monti, 23 tel./fax 0382/21221 email cub.pavia@libero.it

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

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

Art. 3

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

Art. 4

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

Art. 5

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

Art. 6

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

Art. 7

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

Art. 8

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

- entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle OO.SS. nazionali, le Associazioni nazionali datoriali convocano le relative segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva;
- questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro;
- qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata;
- qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti, la presente procedura è da considerarsi ultimata;
- per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

ALLEGATI

Allegato 1

Addì, 19 dicembre 2007, in Roma

presso il Ministero del lavoro

A
ANIP-FISE
ANCST-Legacoop
Unionservizi-CONFAPI
Federlavoro-Confcooperative
AGCI-PSL
FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
UIL-Uiltrasporti

Il Ministro del lavoro, anche a nome del Governo, si impegna a realizzare i seguenti punti con le relative forme, modalità e tempi:

- cambi di appalto: modifica della legge n. 223/1991 ai fini di escludere l'applicazione della legge per il personale al quale si applica la clausola sociale prevista dall'art. 4 del c.c.n.l., per il tramite dei prossimi provvedimenti del Governo, dato il carattere d'urgenza della normativa, al fine di una precisa e corretta applicazione del c.c.n.l. che decorre dal 1° gennaio 2008;
- costo del lavoro definito dalle tabelle ministeriali (ex art. 86 del D.Lgs. n. 163/2006): impegno ad integrare gli artt. 86 e 87 dello stesso decreto per il tramite dei decreti attuativi della legge n. 123/2007 entro il 31 maggio 2008, al fine di garantire il rispetto del costo del lavoro nei confronti dei committenti;
- revisione tabelle: impegno a convocare entro il 20 gennaio 2008 presso il Ministero del lavoro le parti al fine di definire le nuove tabelle del costo del lavoro per il settore derivanti dalla applicazione del c.c.n.l. sottoscritto;
- tavolo istituzionale: da costituire presso il Ministero del lavoro con la partecipazione delle parti sociali allo scopo di contrastare con le modalità pratiche più efficaci l'illegalità presente nel settore e nel mercato per il tramite della cabina di regia entro gennaio 2008;
- revisione prezzi: intervento del Ministero del lavoro per il tramite di apposita circolare entro il 31 gennaio 2008 per sensibilizzare in modo adeguato i committenti pubblici e privati per l'introduzione di clausole di revisione o aggiornamento dei prezzi documentate con il variare dei costi delle tabelle ministeriali.

Allegato 2 - Profili formativi per il contratto di apprendistato professionalizzante

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

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

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

Competenze relazionali:

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

Organizzazione ed economia:

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

- conoscere i codici etici di comportamento aziendale;
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, alla soddisfazione del cliente ed alla tutela ambientale.

Disciplina del rapporto di lavoro:

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

Sicurezza sul lavoro:

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

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

Sono da perseguire i seguenti obiettivi formativi:

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

Operai di base: I e II livello di inquadramento

I livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, ma anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di autorizzazioni.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori del II livello di prima assunzione nel settore per i primi nove mesi di svolgimento di effettivo servizio.

II livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di (semplici) conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari dei prodotti chimici.

Contenuto formativo:

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

Operai qualificati: III livello di inquadramento

III livello

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

Contenuto formativo:

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

Operai specializzati: IV e V livello di inquadramento

IV livello

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

V livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Contenuto formativo:

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

- conoscenza ed applicazione delle metodiche organizzative di cantiere, del coordinamento degli addetti e del controllo operativo;
- conoscenza ed applicazione delle tecniche e degli strumenti per il controllo qualità, delle tecniche per effettuare le verifiche, l'individuazione delle non conformità e per la loro gestione;
- conoscenza approfondita del c.c.n.l. di categoria;
- conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Pulizie tecniche-industriali
Responsabile unità operativa

Scopo della posizione

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

Funzioni principali della posizione:

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

Rapporti con gli enti aziendali

Area operativi, ufficio tecnico, acquisti e logistica, prevenzione e protezione, personale, qualità e ambiente, amministrazione e bilanci, ufficio commerciale.

Competenze professionali nella posizione:

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

Operaio coordinatore delle attività (capo squadra)

Scopo della posizione

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

Funzioni principali della posizione:

- assicurare la realizzazione dei lavori programmati, organizzando e distribuendo il lavoro al personale della squadra;
- concorrere alla realizzazione degli obiettivi di servizio in ordine all'utilizzo della manodopera, dei materiali e delle attrezzature;

- vigilare per il rispetto delle norme di prevenzione, sicurezza sul luogo di lavoro e in tema ecologico ambientale, e attivarsi perché le maestranze utilizzino correttamente le sostanze, le attrezzature e i dispositivi di protezione individuale;
- in ausilio al superiore gerarchico, curare l'addestramento delle maestranze affiancate per l'apprendimento;
- assicurare adeguati livelli di qualità del servizio ed eseguire i controlli secondo gli standard aziendali;
- segnalare al responsabile della U.O. gli interventi da eseguire sulle strutture societarie locali e/o della committenza (manutentivi, ambientali, ecc.);
- curare le relazioni della squadra facendosi portavoce delle disposizioni aziendali, con particolare riferimento al rapporto interpersonale con le maestranze.

Rapporti con gli enti aziendali

Area operativa, Servizio prevenzione protezione, ufficio locale presso la U.O.

Competenze professionali nella posizione:

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

Addetto ai servizi di pulizie tecniche

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

Formazione teorica

La qualità del servizio:

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

La gestione ambientale:

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

La sicurezza sul luogo di lavoro:

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

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

- impianti della committenza;
- la messa in sicurezza degli impianti;
- tipologie di sporco presenti sugli impianti;
- pulizie tecniche come strumento manutentivo;
- operazioni eseguite manualmente;

- la movimentazione manuale di carichi;
- operazioni eseguite con l'ausilio di specifiche macchine;
- la gestione dei rifiuti speciali.

I prodotti chimici:

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

Attrezzature, macchinari e materiali di consumo:

- classificazione;
- modalità di utilizzo.

Addestramento tecnico-operativo:

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

La sicurezza sul luogo di lavoro:

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

I prodotti chimici:

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

Attrezzature e macchinari per l'esecuzione delle pulizie tecniche:

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

Nozioni di manutenzione macchine ed attrezzature:

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

Addestramento pratico inerente le operazioni di pulizie tecniche.

Piano formativo individuale

(apprendistato professionalizzante)

Art. 49, D.Lgs n. 276/2003

A) *Dati identificativi del datore di lavoro*

Denominazione

Codice fiscale

Partita IVA

Indirizzo della sede legale

Recapito telefonico

Fax

E-mail

Attività

B) *Dati identificativi dell'apprendista*

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

Eventuali percorsi di istruzione non conclusi

.....

Eventuali esperienze lavorative

Periodo
Mansioni

Eventuali periodi di apprendistato già svolti

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

Eventuale formazione professionale, (compresa quella svolta in apprendistato) titolo del corso-ente e durata:

a);
b);
c)

Aspetti normativi

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

Dati identificativi del tutore aziendale

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

Profilo formativo

Profilo formativo di riferimento

Modalità di raccordo previste tra il tutore aziendale e l'ente di formazione esterno:

() incontri semestrali
() scambio semestrale di relazioni
() altro (specificare)

Contenuti formativi (della formazione interna e esterna)

Aree tematiche trasversali

1) competenze relazionali: ore:

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

2) organizzazione ed economia: ore:

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

3) disciplina del rapporto di lavoro: ore:

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

4) sicurezza sul lavoro: ore:

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

Eventuale valutazione di coerenza formulata dall'Ente bilaterale.

Area tematiche aziendali/professionali

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

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

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

Il lavoratore

.....

Il datore di lavoro

.....

Profili formativi impiegati

Istruzioni operative

Per "profilo formativo" si intende l'insieme di competenze/conoscenze che l'apprendista è tenuto ad acquisire per il raggiungimento di una determinata qualifica professionale.

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

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

- le competenze tecnico-professionali generali (Titolo I), funzionali al raggiungimento degli obiettivi formativi di cui al D.M. 20 maggio 1999, e comuni a tutte le aree di attività e a tutte le qualifiche professionali;

- le competenze tecnico-professionali specifiche (Titolo II), suddivise per aree di attività (attività amministrative, tecniche, commerciali);

- qualora il livello di destinazione finale dell'apprendista sia I o II, le competenze di alta professionalità gestionale indicate nel Titolo III.

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

In considerazione di ciò:

- il Piano formativo individuale, in virtù della qualificazione da conseguire, delle specificità aziendali e delle caratteristiche dell'apprendista, potrà comprendere tutte o parte delle conoscenze/competenze del profilo, ovvero potrà essere elaborato attingendo a più profili formativi in caso di qualifiche professionali che dovessero risultare riferibili a più profili;

- nel caso di qualifiche professionali non esattamente individuabili nel presente allegato, ovvero nel caso in cui esse necessitino di integrazione di competenze/conoscenze, i profili formativi esemplificati possono essere utilizzati in analogia;
- potranno essere utilizzate le qualifiche professionali rispetto alle quali l'ISFOL ha predisposto i profili formativi.

Titolo I

COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI GENERALI

Da sviluppare per il raggiungimento degli obiettivi formativi di cui al D.M. 20 maggio 1999 - parte comune a tutte le aree di attività e a tutte le qualifiche professionali:

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

Titolo II

COMPETENZE TECNICO-PROFESSIONALI SPECIFICHE PER AREE DI ATTIVITA'

A) Area attività amministrative

Impiegato amministrativo:

- adeguata comprensione e capacità di utilizzo degli strumenti/metodi di lavoro e delle procedure applicative di riferimento;
- adeguata conoscenza dei necessari strumenti e tecniche di gestione aziendale;
- conoscenza e capacità di adeguarsi alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- conoscenza dei fondamentali principi economico-gestionali;
- conoscenza dei fondamentali principi di contabilità generale ed analitica;
- elaborazione budget;
- controllo andamento economico-finanziario;
- gestione contratti pubblici: attivazione, garanzie e tempistiche;
- gestione fatturazione prestazioni verso committenti pubblici;
- gestione acquisti/incassi;
- gestione servizi bancari;
- gestione attività di fatturazione e contabilità;
- gestione corrispondenza;
- conoscenza delle modalità di accesso, organizzazione e utilizzo archivi e database collegati alla funzione;
- adeguata conoscenza delle norme in tema di privacy e sicurezza;
- adeguata conoscenza dei necessari programmi informatici;
- adeguata conoscenza, a seconda delle necessità, di una o più lingue estere.

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

1) addetto/a ufficio personale:

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

2) addetto/a alla segreteria:

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

3) contabile:

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

4) analista nel controllo di gestione:

- adeguata conoscenza dei principali strumenti del controllo di gestione (centri di costo, centri di profitto, piano dei conti, analisi degli scostamenti);

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

5) tecnico dei sistemi di gestione aziendale (qualità/ambiente/sicurezza, .):

- conoscenza della normativa di riferimento e capacità di governo dei rispettivi sistemi;

6) EDP:

- conoscenza e gestione dei programmi informatici utilizzati nell'impresa;
- padronanza di HW e periferiche;
- gestione dei sistemi server dell'azienda;
- supporto agli utenti nell'utilizzo dei software;

7) data entry:

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

- raccogliere, selezionare ed elaborare semplici informazioni e dati;

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

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

9) archivista:

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

10) fatturista:

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

B) Area attività tecniche

Impiegato tecnico

C) Area attività commerciali e di supporto alla clientela

Impiegato commerciale:

- adeguata conoscenza e capacità di utilizzazione degli strumenti/metodi di lavoro e delle procedure applicative relative alle proprie mansioni;
- adeguata conoscenza delle politiche di marketing dell'azienda;
- programmazione delle azioni di marketing;
- analisi del mercato di riferimento;
- configurazione dell'offerta di prodotti/servizio;
- conoscenza della normativa inerente gli appalti di servizi;
- capacità di presentare una offerta per un appalto pubblico;
- posizionamento dei prodotti/servizi;
- conversione operativa della strategia commerciale;
- gestione della trattativa commerciale con il cliente;
- conoscenza e capacità di utilizzo delle tecniche di vendita;
- conoscenza e capacità di utilizzo delle principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente;
- capacità di operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente;
- conoscenza e capacità di adeguarsi alle innovazioni di prodotto/processo/contexto;
- conoscenza dei necessari programmi informatici.

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

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

- gestione trattativa commerciale con il cliente/fornitore/committente;

Confederazione Unitaria di Base

Sede provinciale di **Pavia** – Via Vincenzo Monti, 23 tel./fax 0382/21221 email cub.pavia@libero.it

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

2) Strategic Planner:

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

Titolo III

COMPETENZE DI ALTA PROFESSIONALITA' GESTIONALE
 COMUNI A TUTTE LE AREE DI ATTIVITA' E A TUTTE LE
 QUALIFICHE PROFESSIONALI NECESSARIE PER
 IL RAGGIUNGIMENTO DEI LIVELLI Q, I e II

Tenuto conto del sistema di declaratorie/esemplificazioni di cui all'art. 10 del contratto collettivo, le parti ritengono che i profili formativi debbano contenere specifiche attribuzioni di arricchimento professionale - indipendentemente dalle competenze generali precedenti e da quelle specifiche indicate nel Titolo II del presente allegato - per il raggiungimento dei livelli di destinazione finale I o II.

In particolare, per il raggiungimento del livello I, II e III, il percorso formativo dovrà anche consentire all'apprendista il raggiungimento di requisiti quali:

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

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

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

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

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

Piano formativo individuale

Apprendistato professionalizzante, art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003

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

1. Azienda

Ragione sociale
 Sede (indirizzo)
 CAP (comune)
 Partita IVA Codice fiscale
 Telefono Fax
 E-mail

Legale rappresentante (nome e cognome)

2. *Apprendista*

Dati anagrafici

Cognome Nome

C.F.

Cittadinanza Scadenza permesso di soggiorno

Nato a il Residenza/Domicilio

Prov. Via

Telefono Fax

E-mail

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti

Eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Eventuali percorsi di studio post-laurea

periodi di precedente apprendistato svolti dal al

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a)

b)

c)

Esperienze lavorative

Eventuale possesso di una qualifica (specificare quale)

.....

Aspetti normativi

Data di assunzione

Qualifica da conseguire

Durata

Livello di inquadramento iniziale

.....

Livello di inquadramento finale

.....

3. *Tutor*

Tutor aziendale sig./ra

C.F.

Livello di inquadramento

Anni di esperienza

4. *Contenuti formativi*

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

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

A) Contenuti obbligatori (16 ore):

- igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica (8 ore) (*);
- diritti e doveri inerenti il rapporto di lavoro (4 ore);
- organizzazione aziendale e ciclo produttivo (4 ore).

B) Contenuti specifici

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

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

Allegato 3 - Verbale di accordo

Addì, 24 ottobre 1997, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla presenza del Ministro, on. prof. Tiziano Treu, del Sottosegretario di Stato dott.ssa Federica Rossi Gasparri, del Capo di Gabinetto avv. Massimo Massella Ducci Teri, del Direttore dei rapporti di lavoro dott. Giuseppe Cacopardi

Tra

AUSITRA, ANIP, con la presenza di Assolombarda, Unione degli industriali di Torino, Federservizi di Napoli
Unionservizi CONFAPI
ANCST Lega delle cooperative e mutue
Confcooperative
AGCI
FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
Uiltrasporti-UIL

è stato sottoscritto il presente accordo per il rinnovo del c.c.n.l. per i lavoratori delle imprese di pulimento, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione.

Le parti stipulanti con riferimento a quanto convenuto con il documento del 13 dicembre 1995, confermano che il presente contratto collettivo per le imprese esercenti servizi di pulizia deve garantire la omogeneità e l'uniformità del mercato, assicurando da un lato lo sviluppo della imprenditorialità e dall'altro favorendo forme di organizzazione del lavoro in grado di offrire maggiore tutela per gli addetti del settore e possibilmente migliorare i livelli occupazionali.

In tale prospettiva il Ministro del lavoro, in occasione della sottoscrizione del presente contratto si impegna a presentare un disegno di legge che consenta la realizzazione ed attuazione, con le opportune gradualità, della parità contributiva per tutti gli operatori del settore, a prescindere dalla natura giuridica dell'impresa.

A tale scopo, nei dieci giorni successivi alla firma del presente contratto, il Ministro del lavoro insedierà una Commissione formata da esperti del Ministero del lavoro, dell'INPS, degli altri Ministeri interessati nonché da rappresentanti delle Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative che individuino le soluzioni realizzabili finalizzate al perseguimento dell'obiettivo sopra indicato.

La predetta Commissione presenterà a tale scopo entro il 30 aprile 1998 al Ministro del lavoro la proposta conclusiva di disegno di legge governativo.

Anche in attuazione degli impegni previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993, si dovrà, inoltre, favorire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali per tutti gli operatori del settore, a prescindere dalla loro adesione alle Organizzazioni datoriali, e conseguentemente garantire omogeneità dei trattamenti contrattuali, economici e normativi, per tutti gli addetti del settore, indipendentemente dalla qualifica di socio di cooperativa e/o di lavoratore subordinato, con apposito disegno di legge.

Il Ministro del lavoro si impegna altresì, sentiti gli altri Dicasteri interessati, considerare le anomalie che si determinano in sede di offerta di gara negli appalti pubblici per il settore, rilevato che il presente c.c.n.l. disciplina i rapporti di lavoro, compresi i trattamenti economici, del personale dipendente nonché, per volontà delle parti, con i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, a promuovere, anche mediante l'adozione dei più opportuni provvedimenti amministrativi, comportamenti omogenei delle pubbliche amministrazioni atti ad escludere tutte quelle offerte non coerenti con il costo della manodopera così come attestato nelle tabelle riconosciute dal Ministero del lavoro, in coerenza con il comma 2 dell'art. 25 del decreto legislativo n. 157/1995. Nelle more si riconferma la piena validità delle tabelle del costo della manodopera così come predisposte dalle parti sociali e riconosciute dal Ministero del lavoro.

Il Ministero del lavoro, per quanto sopra indicato, attesa la delicata situazione in cui versa il settore, predisporrà gli iter burocratici più rapidi al fine di favorire la conclusione dei provvedimenti di cui sopra che appaiono urgenti ed indispensabili al corretto funzionamento del mercato.

Cessazione di appalto (cfr. art. 4 presente c.c.n.l.).

Aumenti minimi tabellari

Allegato 4 - Contratti di inserimento - Accordo interconfederale 11 febbraio 2004

Tra

Confindustria, Confcommercio, CONFAPI, Confesercenti, ABI, ANIA, Confservizi, Confetra, Legacooperative, Confcooperative, UNCI, AGCI, Coldiretti, CIA, Confagricoltura, Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI, Confinterim, Confedertecnica, APLA
e
CGIL, CISL, UIL

Premesso che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/2003, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;

- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;

- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;

- le parti in epigrafe - nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti - convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

- con le finalità ed alle condizioni descritte si conviene sulle seguenti modalità:

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2) In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3) Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5;

- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7;

- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4) Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

5) Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6) Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7) Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;

- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8) L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9) Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

Allegato 5 - Lettera per la richiesta della trattenuta del contributo sindacale

Spett. Direzione

Io sottoscritto

in qualità di dipendente dell'azienda

chiedo a codesta Direzione ai sensi dell'art. 61 del contratto collettivo nazionale di lavoro, di trattenere dalle mie competenze ad ogni scadenza mensile l'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza e di effettuare il versamento per mio conto al Sindacato (*).

Distinti saluti.

Firma

.....

Data

.....

(*) *Indicare l'esatta denominazione dell'Organizzazione sindacale.*

Allegato 6 - Verbale di riunione

Tra
l'Ausitra
e
la FILCAMS-CGIL
FILTAT-CISL
Uiltrasporti

Roma, 5 luglio 1985

Premesso che:

- il vigente c.c.n.l. 15 ottobre 1983 per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia, all'art. 25, ha compiutamente definito il rapporto di lavoro a tempo parziale e, in tale ambito, anche la possibilità di effettuare entro il limite di cui all'art. 24 ed all'art. 30, lavoro supplementare, in relazione alle specifiche esigenze organizzative del settore e alle particolari modalità di svolgimento dei servizi di pulizia richiesti dalle diverse stazioni appaltanti;

- la disciplina del rapporto a tempo parziale nel contratto collettivo nazionale di lavoro è in armonia con la legge 19 dicembre 1984, n. 863, ivi compresa la deroga espressamente prevista all'art. 5, punto 4.
Convengono che l'attuale normativa contrattuale sul part-time continui a spiegare la propria validità, ferma restando l'applicazione del punto 3 della citata legge n. 863/1984 a livello territoriale e/o aziendale.
Letto, confermato e sottoscritto.

Verbale di riunione

Tra
l'Ausitra
e
la FILCAMS-CGIL
la FILTAT-CISL
la Uiltrasporti

Roma, 25 maggio 1984

Viene fornita concordemente l'interpretazione su specifiche norme riguardanti il c.c.n.l. 15 ottobre 1983.

Art. 10
(*Inquadramento del personale*)

Le parti si danno atto che con l'espressione "lucidatrici ed aspiratori" usati per la definizione di un profilo del 5° livello, hanno inteso riferirsi ad ogni tipo di macchine lucidatrici ed aspiranti con diametro non superiore a cm 60, indipendentemente dal numero delle spazzole della macchina stessa, e con esclusione, quindi, delle macchine industriali, che vengono definite tutte quelle di diametro superiore a 60 cm il cui uso determina l'inquadramento al 4° livello.

Vengono, ovviamente, fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 22
(*Mobilità aziendale*)
(articolo 28 del c.c.n.l. 19 dicembre 2007)

Le parti riaffermano che, mentre per i provvedimenti temporanei, di breve durata e non ripetitivi di assegnazione ad altro posto di lavoro disposti dall'impresa il c.c.n.l. non prevede alcuna procedura, per i provvedimenti di variazione definitiva del posto abituale di lavoro rimane obbligatoria e vincolante, anche in caso di patto contrario, la comunicazione al lavoratore interessato e contestualmente alle R.S.A.

Del che è verbale letto, confermato e sottoscritto.

Allegato 7 - Organismo nazionale bilaterale delle imprese esercenti servizi integrati/multiservizi e servizi di pulizia

Statuto

Art. 1
(*Costituzione*)

Conformemente a quanto previsto dall'art. 66 del c.c.n.l. per i dipendenti da imprese di pulizia, servizi integrati e multiservizi 25 maggio 2001 è costituito da FISE-ANIP, ANCST-Legacoop, Unionservizi-CONFAPI, Federlavoro-Confcooperative, ANCOSEL-AGCI e dalle Associazioni ad essa aderenti e da FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e Uiltrasporti-UIL, l'Organismo paritetico denominato O.N.B.S.I. (Organismo nazionale bilaterale servizi integrati).

Art. 2
(*Natura*)

L'Organismo nazionale bilaterale ha natura giuridica di Associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Art. 3

(Durata)

La durata dell'Organismo nazionale bilaterale è a tempo indeterminato.

Art. 4
(Sede)

L'Organismo nazionale bilaterale ha sede in Roma, via del Poggio Laurentino 11.
Il Comitato direttivo potrà trasferire la sede sociale, con voto unanime, nell'ambito del territorio italiano.

Art. 5
(Soci)

Sono soci dell'Organismo nazionale bilaterale le Organizzazioni nazionali di cui all'art. 1 del presente Statuto.
In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo. La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'Associazione, né durante la vita dell'Associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

Art. 6
(Scopi)

L'Organismo nazionale bilaterale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese di pulizia, servizi integrati e multiservizi in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali, ovvero delegate dalla legge alle parti sociali.

La promozione e la gestione delle predette attività dovrà avvenire nel rispetto degli accordi interconfederali e degli Organismi da essi derivanti.

A tal fine, l'Organismo nazionale bilaterale attua ogni utile iniziativa per la qualificazione e lo sviluppo dei settori e, in particolare:

- a) promuove iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, eventualmente finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano partecipato;
 - b) promuove corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo almeno uguale a quello previsto dalla legge sulla disoccupazione speciale n. 427/1975;
 - c) in relazione alla iscrizione delle aziende al registro di cui alla legge 25 febbraio 1994, n. 82 e regolamento di attuazione, in raccordo con Unioncamere e inoltre in raccordo con l'INPS, INAIL e Ministero del lavoro, l'Organismo rilascia le certificazioni attestanti l'iscrizione e svolge qualsiasi altro compito di certificazione che leggi o regolamenti possano affidargli;
 - d) supporta e integra le funzioni di controllo degli enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati e verbali che si effettuano nelle procedure di cui all'art. 4 (cambio di appalto) su tutto il territorio nazionale;
 - e) su indicazione dell'Osservatorio nazionale di settore presieduto dal Ministero del lavoro assume iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le Istituzioni (Presidenza del Consiglio, CNEL, Unioncamere, università ed enti di ricerca, Ministeri competenti, ecc.);
 - f) in relazione agli adempimenti di cui alla legge n. 626/1994 e con riferimento alle specificità e peculiarità del settore promuove approfondimenti per la concreta attuazione della legge nonché per piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S.;
 - g) ricerca ed elabora anche a fini statistici i dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e contratti a tempo determinato predisponendo progetti formativi per le singole figure professionali al fine del miglior utilizzo dei predetti istituti contrattuali, in piena armonia con gli accordi interconfederali in materia;
 - h) individua misure di sostegno al reddito atte a superare momenti di difficoltà occupazionale ai sensi di quanto previsto da normative vigenti in materia, con l'obiettivo del superamento di quanto previsto dall'art. 4 del c.c.n.l. di categoria.
- Inoltre può svolgere le seguenti attività:
- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
 - b) provvede al monitoraggio e rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;
 - d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;

e) istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;

f) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro, di apprendistato e di inserimento;

g) svolge i compiti demandatigli dalla contrattazione collettiva o dalle leggi, compresa la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

La partecipazione alle attività e/o l'utilizzazione dei servizi prodotti dall'Organismo nazionale bilaterale da parte di imprese e lavoratori è condizionata all'effettiva applicazione del c.c.n.l. ed all'effettivo versamento dei contributi stabiliti (comprovato da almeno dodici mesi precedenti).

Art. 7

(Strumenti)

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Organismo nazionale bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, Associazioni od enti, previa apposita delibera dell'Assemblea.

L'istituzione di Organismi interni e/o funzioni stabili preposti al perseguimento degli scopi sociali è deliberata dall'Assemblea che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

L'Organismo nazionale bilaterale potrà promuovere, con delibera assembleare, la costituzione di Organismi regionali/territoriali approvandone il regolamento e le norme di finanziamento, nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, 2° comma.

Art. 8

(Finanziamento)

L'Organismo nazionale bilaterale è finanziato con le modalità stabilite dal c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese di pulizie, servizi integrati e multiservizi 25 maggio 2001. La determinazione e l'attuazione dei finanziamenti avverrà in collegamento e per il tramite di specifici progetti approvati ai sensi dell'art. 17.

Art. 9

(Organi dell'Organismo nazionale bilaterale)

Sono Organi dell'Organismo nazionale bilaterale:

- l'Assemblea;
- il Presidente;
- il Vicepresidente;
- il Comitato direttivo;
- il Collegio dei sindaci.

Art. 10

(Assemblea)

L'Assemblea è composta da trenta componenti, così ripartiti:

- a) quindici in rappresentanza delle Associazioni datoriali firmatarie;
- b) quindici in rappresentanza di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, Ultrasporti.

I componenti dell'Assemblea durano in carica quattro anni e si intendono riconfermati di quadriennio in quadriennio, qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano formalizzate nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. E' però consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri componenti anche prima della scadenza del quadriennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta.

Il nuovo componente avrà la stessa scadenza della carica di quello sostituito.

Art. 11

(Poteri dell'Assemblea)

L'Assemblea è ordinaria e straordinaria.

Spetta all'Assemblea ordinaria di:

- 1) eleggere il Presidente ed il Vicepresidente;
- 2) eleggere gli ulteriori dieci consiglieri del Comitato direttivo;
- 3) deliberare il compenso per amministratori e sindaci;
- 4) provvedere all'approvazione dei bilanci preventivi;
- 5) provvedere all'approvazione delle linee-guida dei piani preventivi di attività dell'Organismo nazionale bilaterale;
- 6) approvare i regolamenti interni;

- 7) deliberare sulla costituzione degli Organismi paritetici regionali/territoriali;
- 8) deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 6;
- 9) provvedere all'approvazione dei bilanci consuntivi;
- 10) approvare i verbali delle proprie riunioni;
- 11) esprimere pareri e deliberazioni sulle questioni di maggiore importanza riguardanti il settore e gli interessi dei soci;
- 12) svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto o che siano opportune per il miglior raggiungimento degli scopi sociali.

Art. 12

(Riunione dell'Assemblea)

L'Assemblea si riunisce, in via ordinaria, almeno una volta all'anno entro 5 mesi dalla chiusura dell'esercizio per l'approvazione del bilancio consuntivo e per le linee-guida dei piani preventivi di attività.

L'Assemblea si riunisce inoltre, in via straordinaria, ogni qualvolta il Comitato direttivo, il Presidente o il Collegio dei sindaci, lo ritengano necessario.

La convocazione è effettuata mediante avviso inviato, anche per via telematica, almeno 15 giorni prima della riunione o, in caso di urgenza, almeno 5 giorni prima.

L'avviso deve contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente.

L'Assemblea ordinaria è valida in prima convocazione quando sia presente almeno la metà più uno dei componenti l'Assemblea. Trascorsa un'ora da quella fissata dall'avviso, l'Assemblea si intenderà costituita in seconda convocazione e sarà valida qualunque sia il numero dei presenti.

Ciascun componente l'Assemblea ha diritto ad un voto. I componenti l'Assemblea possono conferire per iscritto un'unica delega di voto ad altro componente l'Assemblea.

L'Assemblea delibera a maggioranza dei voti dei presenti, senza tener conto degli astenuti.

Le delibere e le decisioni di cui ai punti da 1 a 8 dell'art. 11 sono valide con il voto favorevole dei due terzi dei presenti e con la presenza di almeno un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni di cui all'art. 1.

Art. 13

(Il Presidente)

Il Presidente dell'Organismo nazionale bilaterale viene eletto dall'Assemblea ordinaria alternativamente, una volta fra i consiglieri rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e la volta successiva tra i consiglieri rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro. Il Presidente dura in carica per un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio si debba provvedere alla nomina di un nuovo Presidente questo dura in carica fino alla scadenza del quadriennio.

Spetta al Presidente dell'Organismo nazionale bilaterale di:

- rappresentare l'Organismo nazionale bilaterale di fronte ai terzi e stare in giudizio;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e presiederne le adunanze;
- presiedere le riunioni del Comitato direttivo;
- sovrintendere all'applicazione dello Statuto e dei regolamenti sociali;
- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato direttivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dallo Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea;
- vigilare sul corretto finanziamento degli Organismi regionali/territoriali.

Il Presidente opera di concerto con il Vicepresidente per la convocazione ordinaria e straordinaria dell'Assemblea, nel sovrintendere all'applicazione dello Statuto, per dare esecuzione delle delibere dell'Assemblea e del Comitato direttivo.

Art. 14

(Il Vicepresidente)

Il Vicepresidente dell'Organismo nazionale bilaterale viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i consiglieri rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e la volta successiva fra i consiglieri rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, il Vicepresidente sia scelto fra i rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e viceversa.

Il Vicepresidente opera di concerto con il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Art. 15

(Il Comitato direttivo)

Il Comitato direttivo si compone di dodici membri, scelti tra i componenti l'Assemblea e così ripartiti:

- a) il Presidente dell'Assemblea;

Confederazione Unitaria di Base

Sede provinciale di **Pavia** – Via Vincenzo Monti, 23 tel./fax 0382/21221 email cub.pavia@libero.it

- b) il Vicepresidente dell'Assemblea;
- c) cinque consiglieri eletti dai componenti nominati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro;
- d) cinque consiglieri eletti dai componenti nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Art. 16

(Poteri del Comitato direttivo)

Spetta al Comitato direttivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse dall'Organismo nazionale bilaterale e riferirne all'Assemblea;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e dei piani preventivi di attività dell'Organismo nazionale bilaterale ed il relativo bilancio sociale;
- assumere e licenziare il personale dell'Organismo nazionale bilaterale e regolarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti interni dell'Organismo nazionale bilaterale e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
- proporre all'Assemblea le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 6 del presente Statuto;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'Organismo nazionale bilaterale;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere ed all'attività svolta;
- approvare i verbali delle proprie riunioni;
- attuare i piani preventivi di attività secondo le linee-guida deliberate dall'Assemblea, reperendone i relativi finanziamenti in misura uguale a carico di imprese e lavoratori.

Art. 17

(Riunioni del Comitato direttivo)

Il Comitato direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qual volta sia richiesto da almeno tre membri del Comitato o dal Presidente.

La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto spedito almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza il termine per la convocazione può essere ridotto a gg tre e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'Organismo nazionale bilaterale.

Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti e cioè di almeno sette membri.

Le delibere attinenti ad assunzione di spese sono valide solo se ricevono il voto unanime dei presenti e con la presenza di almeno un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni di cui all'art. 1.

Le altre delibere sono valide a maggioranza.

Ciascun componente ha un voto. Non è ammessa la delega.

Art. 18

(Il Collegio dei sindaci)

Il Collegio dei sindaci è composto da tre componenti effettivi così designati: uno dalle Organizzazioni dei datori di lavoro, uno dalle Organizzazioni dei lavoratori, il terzo, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo fra gli iscritti al registro dei revisori contabili.

Le predette Organizzazioni designano inoltre due sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

I sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

I sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli artt. 2403, 2404, 2407 codice civile in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'Organismo nazionale bilaterale per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture contabili.

Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è fatta senza alcuna formalità procedurale.

I sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Art. 19

(Il patrimonio dell'Organismo nazionale bilaterale)

Le disponibilità dell'Organismo nazionale bilaterale sono costituite dall'ammontare dei finanziamenti di cui al precedente art. 8, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei finanziamenti stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'Organismo nazionale bilaterale le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo, previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrino a far parte del patrimonio dell'Organismo nazionale bilaterale ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

In adesione allo spirito ed alle finalità del contratto collettivo nazionale di lavoro il patrimonio dell'Organismo nazionale bilaterale è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'art. 6 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'Organismo nazionale bilaterale è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I singoli soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'Organismo nazionale bilaterale sia durante la vita dell'Ente sia in caso di scioglimento dello stesso o di recesso del singolo socio per qualsiasi causa.

E' fatto espresso divieto durante la vita dell'Organismo nazionale bilaterale di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

In caso di scioglimento, per qualsiasi causa, dell'Organismo nazionale bilaterale il patrimonio sarà devoluto ad altra Associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'Assemblea, o per fini di pubblica utilità, sentito l'Organismo di controllo di cui all'art. 3, comma 190 della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Art. 20

(Gestione dell'Organismo nazionale bilaterale)

Per le spese di impianto e di gestione l'Organismo nazionale bilaterale potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'art. 19. Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vicepresidente.

Art. 21

(Bilancio dell'Organismo nazionale bilaterale)

Gli esercizi finanziari dell'Organismo nazionale bilaterale hanno inizio il 1° gennaio e terminano il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'Organismo nazionale bilaterale e del piano preventivo di attività.

Entrambi devono essere approvati dall'Assemblea entro cinque mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 maggio dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico, accompagnati dalla relazione del Comitato direttivo e dei sindaci, nonché il piano preventivo di attività devono essere trasmessi, entro dieci giorni dall'approvazione, alle Organizzazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto.

Art. 22

(Liquidazione dell'Organismo nazionale bilaterale)

La messa in liquidazione dell'Organismo nazionale bilaterale è disposta, su concorde e conforme deliberazione delle Organizzazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto.

Nell'ipotesi di messa in liquidazione, le suddette Organizzazioni, provvedono alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori; in difetto di tali nomine, trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, il Presidente del Tribunale provvederà ad istanza della parte più diligente.

Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'Organismo nazionale bilaterale i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ai sensi dell'art. 19, ultimo comma.

Art. 23

(Foro competente)

Ogni eventuale procedimento giudiziario relativo al presente Statuto sarà di competenza esclusiva del Foro di Roma.

Art. 24

(Modifiche statutarie)

Qualunque modifica al presente Statuto deve essere preventivamente decisa dalle Organizzazioni di cui all'art. 1 e deliberata dall'Assemblea straordinaria con la maggioranza dei due terzi dei componenti l'Assemblea e con la presenza di almeno un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni di cui all'art. 1.

Art. 25
(Disposizioni finali)

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto valgono, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

Allegato 8

Roma, 15 aprile 2008

Prot. O.N.B.S.I. 2008/03

Alle imprese associate alle
Organizzazioni imprenditoriali
ed alle Organizzazioni sindacali
costituenti L'O.N.B.S.I.:
FISE-ANIP
Unionservizi-CONFAPI
ANCST-Legacoop
Federlavoro e servizi - Confcooperative
PSL-AGCI
FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
Uiltrasporti

Oggetto: Contribuzione O.N.B.S.I. - Modalità versamento quote a carico imprese e lavoratori - Art. 66, c.c.n.l. imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi 19 dicembre 2007.

Come noto, l'art. 66 del c.c.n.l. di categoria, come rinnovato il 19 dicembre 2007, stabilisce che dal 1° gennaio 2008 l'O.N.B.S.I. è finanziato mediante l'attribuzione di un contributo stabilito nella misura di € 0,50 mensili a carico del datore di lavoro e di € 0,50 mensili a carico del lavoratore, per 12 mensilità, da versare trimestralmente, entro il mese successivo ad ogni trimestre.

Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali gli importi di cui sopra sono ridotti a € 0,25 mensili.

Le trattenute a carico del lavoratore, evidenziate in busta paga, dovranno essere versate unitamente alla quota a carico del datore di lavoro sul conto corrente dell'O.N.B.S.I., per quanto concerne il primo trimestre 2008, entro il 30 aprile p.v. Il bonifico bancario dovrà essere effettuato, indicando nella causale "contribuzione O.N.B.S.I. primo trimestre anno 2008" presso il conto corrente così indicato:

.....

Contemporaneamente all'esecuzione del bonifico, al fine di procedere alla verifica degli avvenuti versamenti, invitiamo le aziende a far pervenire la scheda allegata debitamente compilata all'indirizzo di posta elettronica dell'O.N.B.S.I. onbsi@fise.org (ovvero, in alternativa, al numero di fax 06/5919955 all'attenzione della signora Frollini).

Per ogni informazione o chiarimento contattare l'O.N.B.S.I. al numero di tel. 06/9969579 (oppure l'Associazione imprenditoriale di appartenenza).

Si informa infine che i dati che riguardano le imprese, indicati nel modulo allegato, saranno inseriti negli archivi cartacei dell'O.N.B.S.I. e trattati nel rispetto delle normative vigenti in materia di tutela della riservatezza.

Per il trattamento dei dati in parola è titolare l'O.N.B.S.I. - Organismo nazionale bilaterale servizi integrati - Via del Poggio Laurentino, 11 - 00144 Roma.

Cordiali saluti.

Firmato
Il Presidente

.....

Firmato
Il Vicepresidente

.....

Allegato 9 - Protocollo aggiuntivo delle Organizzazioni cooperative e delle parti sindacali firmatarie del c.c.n.l. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, sull'art. 54 del c.c.n.l. "Previdenza complementare"

Premesso che:

- nella stesura del c.c.n.l. del 25 maggio 2001 è stato introdotto l'articolo contrattuale n. 54 che istituisce la previdenza complementare individuando la quantità e le modalità relativamente agli oneri a carico delle imprese e dei lavoratori;
 - tra le scriventi Organizzazioni per tramite delle relative centrali confederali (Legacoop, Confcooperative, Associazione generale cooperative italiane e CGIL, CISL, UIL) è costituito un Fondo paritetico la previdenza complementare per i lavoratori delle cooperative;
 - ritenendo tale Fondo la più idonea soluzione per realizzare l'obiettivo di una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del D.Lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni, per i lavoratori rappresentati;
- Le parti convengono quanto segue:
- le premesse sono parte integrante del presente accordo;
 - il Fondo di riferimento per i lavoratori delle cooperative che applicano il "c.c.n.l. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multi servizi" è: cooperlavoro - Fondo pensione complementare dei lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative di lavoro, iscritto all'albo dei fondi pensione con il numero 96, con sede in Roma via Carlo Bartolomeo Piazza, n. 8;
 - la misura della contribuzione a carico dell'azienda e dei lavoratori è quella indicata dall'art. 54 del c.c.n.l.;
 - la quota di adesione è quella prevista dal Fondo Cooperlavoro e sarà corrisposta alle condizioni dallo stesso definite;
 - ai fini della attuazione delle norme previste dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296, (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato), Cooperlavoro rappresenta il Fondo di riferimento per gli addetti delle cooperative del settore.

Roma 16 febbraio 2007

Allegato 10

Verbale di accordo

In data 8 giugno 2007, presso la sede della FISE di Roma

Tra

FISE-Confindustria, rappresentata da Giuseppe Gherardelli e Donatello Miccoli, e dal Presidente FISE-ANIP Claudia Giuliani

e

FILCAMS-CGIL, rappresentata da Carmelo Romeo e Carmelo Caravella

FISASCAT-CISL, rappresentata da Giovanni Pirulli

Ultraspporti, rappresentata da Ubaldo Conti

Considerato quanto previsto all'art. 54 del c.c.n.l. imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi 25 maggio 2001 nonché quanto disposto dal D.Lgs. n. 252/2005 e successive modifiche, si è concluso il seguente verbale di accordo. In attuazione dell'art. 54 del c.c.n.l. di categoria nonché delle normative vigenti in materia, le parti concordano di aderire ad un Fondo di previdenza complementare per i lavoratori non in prova nei limiti di cui ai commi 2 e 3 dipendenti dalle imprese che applicano il c.c.n.l. imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi 25 maggio 2001 ed aderenti a FISE-Confindustria. In tal senso si individua come Fondo di destinazione il Fondo "Previambiente - Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori del settore dell'igiene ambientale e dei settori affini", con sede in Roma, via Modena 50. L'adesione esplicita al Fondo comporterà una contribuzione paritetica a carico dell'azienda e del lavoratore associato, come stabilito nell'art. 54 del c.c.n.l. 25 maggio 2001, ivi inclusa la quota "una tantum" paritetica al momento dell'iscrizione a carico sia del lavoratore che dell'azienda pari a € 5,16. Il rapporto di adesione al Fondo, una volta istituito, è regolato dallo Statuto e dalle norme interne del Fondo Previambiente, consultabili da tutti i lavoratori. I contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori che esplicitamente aderiranno al Fondo Previambiente decorreranno dalle necessarie delibere, e adempimenti relativi, da parte del Fondo Previambiente, ovvero dal mese successivo all'adesione, per i lavoratori assunti in seguito.

Allegato 11

Verbale di accordo

Roma, 23 febbraio 2005

Unionservizi-CONFAPI rappresentata dal Presidente Corrado Frasca

e

le Organizzazioni sindacali nazionali:

FILCAMS-CGIL rappresentata da Carmelo Romeo

FISASCAT-CISL rappresentata da Giovanni Pirulli

Ultrasporti-UIL rappresentata da Ubaldo Conti

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti, (tempo indeterminato, part-time, tempo determinato con contratto di durata superiore a 6 mesi, C.f.l. apprendisti, ecc.) compresi nella sfera di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi per la parte delle imprese aderenti a Unionservizi/CONFAPI stipulato il 25 maggio 2001, la previdenza integrativa complementare così come prevista dal D.L. n. 124/1993 e successive modifiche ed integrazioni;

Convengono:

- di aderire al Fondo di previdenza complementare Fondapi (Fondo pensione complementare per i dipendenti delle aziende associate a CONFAPI);
- le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente con decorrenza dal momento che ne fa richiesta e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:
 - 1% della retribuzione calcolato su un minimo tabellare e di indennità di contingenza alla data del 1° gennaio 2001, a carico del lavoratore;
 - 1% della retribuzione utile per il computo del t.f.r. a carico del datore di lavoro;
 - una quota del t.f.r. maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo pari all'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto;
 - una quota, "una tantum", non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 11,36 di cui euro 5,68 a carico del datore di lavoro ed euro 5,68 a carico del lavoratore;
 - il 100% del t.f.r. maturando al momento dell'iscrizione a Fondapi per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche a part-time, di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
 - è data facoltà ai lavoratori associati di effettuare versamenti più elevati di quelli previsti dalle fonti istitutive, sulla base delle disposizioni delle leggi vigenti;
 - le trattenute da parte dell'azienda sulla busta paga del lavoratore avverranno con cadenza mensile.

Letto, confermato e sottoscritto.

Allegato 12

DECRETO 17 marzo 2008

Determinazione del costo orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati-multiservizi (G.U. n. 90 del 16 aprile 2008 - Suppl. ordinario n. 95).

II MINISTRO DEL LAVORO E
DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Visto il decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, concernente "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE";

Visto, in particolare, l'art. 87, comma 2, lett. g) del suddetto provvedimento che, fra l'altro, ha recepito le disposizioni della legge n. 327/2000, in ordine al costo del lavoro determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi fattori merceologici e delle differenti aree territoriali;

Visto l'art. 1, comma 266 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), in ordine alla riduzione del cuneo fiscale;

Visto l'art. 1, commi 33 e 50 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008), in ordine alla riduzione delle aliquote IRES e IRAP;

Visto il decreto ministeriale 16 giugno 2005, pubblicato nel Supplemento ordinario n. 118 alla Gazzetta Ufficiale n. 159 dell'11 luglio 2005, concernente la determinazione del costo medio orario del lavoro dei dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, a valere dal 1° maggio 2005;

Valutate le disposizioni concernenti i criteri di individuazione delle offerte anormalmente basse di cui all'art. 86 del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163;

Considerata la necessità di aggiornare il suddetto costo del lavoro a valere dal 1° gennaio 2008, per intervenuto rinnovo del c.c.n.l.;

Esaminato il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi stipulato il 19 dicembre 2007 tra FISE Confindustria, ANCST-Legacoop, Federlavoro e servizi Confcooperative, Unionservizi CONFAPI, PSL-AGCI, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, Uiltrasporti-UIL e tra Federazione nazionale imprese di pulizia, con l'assistenza di Confcommercio e FILCAMS-CGIL - FISASCAT-CISL - Uiltrasporti-UIL;

Sentite le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori firmatarie del suddetto contratto collettivo, al fine di acquisire dati sugli elementi di costo variabili e peculiari delle aziende adottanti il medesimo contratto;

Esaminati gli accordi territoriali stipulati nell'ambito del suddetto contratto;

Accertato che non tutte le Organizzazioni datoriali risultano firmatarie a livello territoriale dei singoli accordi;

Accertato che per alcune province, nel medesimo territorio, coesistono diversi accordi integrativi;

Ritenuto necessario valutare il costo della manodopera anche in relazione ai suddetti diversi accordi integrativi coesistenti nello stesso territorio;

Decreta:

Art. 1

Il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, a decorrere dal 1° gennaio 2008, è determinato nelle allegate tabelle, distintamente per gli operai e per gli impiegati sia a livello nazionale che a livello provinciale.

Su ciascuna tabella è specificato: la categoria dei lavoratori cui si riferisce (operai o impiegati), nonché l'ambito territoriale.

Le suddette tabelle fanno parte integrante del presente decreto.

Art. 2

Il suddetto costo del lavoro è suscettibile di oscillazioni in relazione a:

a) benefici (contributivi, fiscali od altro) previsti da norme di legge di cui l'impresa usufruisce;

b) oneri derivanti da interventi relativi a infrastrutture, attrezzature, macchinari, mezzi connessi all'applicazione del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni.

Allegato 13

DECRETO LEGGE n. 248/2007

Convertito in legge n. 31/2008

Art. 7, comma 4-bis

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

Allegato 14

DECRETO LEGGE n. 248/2007
Convertito in legge n. 31/2008
Art. 7, comma 4

4. Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.

Allegato 15

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81
"Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

(Omissis)

Allegato 16

DECRETO LEGISLATIVO n. 163/2006
"Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE"

(Omissis)

Allegato 17

DECRETO LEGISLATIVO 8 aprile 2003, n. 66
"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

(Omissis)

Allegato 18

DECRETO LEGISLATIVO 5 dicembre 2005, n. 252
"Disciplina delle forme pensionistiche complementari"

(Omissis)

Allegato 19

DECRETO LEGISLATIVO n. 61/2000

"Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES"

(Omissis)

Allegato 20

LEGGE n. 146/1990

"Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati - Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge"

(Omissis)

Allegato 21

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300

"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

(Omissis)

Allegato 22

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione generale rapporti di lavoro - Divisione VIII

"Osservatorio nazionale per le imprese di pulizia"

28 febbraio 1995

Agli Ispettorati provinciali del lavoro

Agli Osservatori territoriali sul mercato del lavoro delle imprese di pulizia

Prot. n. 0191/83G-055

e p.c. U.T.E. via Cavour, 71 - 00184 Roma

Oggetto: Circolare n. 87 del 10 settembre 1993 settore pulizie - Costo orario.

L'Osservatorio nazionale per le imprese di pulizia, preso atto del permanere di numerosi problemi di rilevanza sociale (crisi occupazionale, inadempimenti salariali e contributivi) derivanti da appalti il cui corrispettivo non appare idoneo a remunerare regolarmente le prestazioni della manodopera richiesta, ha deliberato di assumere nuove conseguenti iniziative, ad integrazione della circolare in oggetto.

In particolare, le parti sociali componenti l'Osservatorio hanno presentato un primo "studio di produttività" sui tempi e metodi nello svolgimento delle attività di pulizia e sanificazione ambientale, nell'obiettivo di avviare una costruttiva collaborazione con gli enti appaltanti pubblici ai fini della valutazione tecnico-economica dei servizi di pulizia. Tale studio è ancora in fase di elaborazione.

Si precisa che le allegate tabelle concernenti i costi orari della manodopera operaia ai sensi del c.c.n.l., di cui alla circolare in oggetto e aggiornate al 1° luglio 1994, non esauriscono ovviamente i costi complessivi che una impresa deve sostenere. Le stesse, infatti, sono elaborate in modo da evidenziare il costo annuo di un operaio, il costo di un'ora di lavoro ed il costo di un'ora effettiva di lavoro (comprensiva cioè dei costi "indiretti", incluse le sostituzioni per ferie e per altre fattispecie di assenza contrattualmente prevista).

Inoltre le tabelle in questione, come correttamente evidenziato nella più volte citata circolare n. 87/1993, riguardano il costo del lavoro a livello nazionale e prescindono sia da possibili accordi integrativi territoriali (da cui discende un

ulteriore aumento) sia dagli eventuali benefici di cui l'impresa può fruire ad esempio: contratti di formazione e lavoro; sgravi contributivi previsti per le imprese industriali operanti nel Mezzogiorno (da cui discendono eventuali riduzioni).

* * *

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione generale rapporti di lavoro - Divisione VIII
Lettera circolare n. 87/1993

Roma 10 settembre 1993

Agli Ispettorati regionali e provinciali del lavoro

Prot. n. 0784/83G

e p.c.

Alla Direzione generale degli AA.GG. e personale divisione VII

Agli Uffici regionali e provinciali del lavoro e della M.O.

Alle Agenzie per l'impiego

Al Ministero del tesoro

Al Ministero per la funzione pubblica

Alla regione Sicilia, Assessorato al lavoro e previdenza sociale

Alle province autonome di Trento e di Bolzano, Assessorato al lavoro e previdenza sociale

Oggetto: Osservanza delle norme di legge e dei trattamenti economici e contrattuali negli appalti alle imprese esercenti servizi di pulimento

In occasione del rinnovo, avvenuto il 21 maggio 1993 presso questo Ministero, del c.c.n.l. per i dipendenti da imprese di pulizia civile ed industriale, le Associazioni di categoria e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori hanno segnalato una preoccupante pluralità di casi (che ha avuto anche risvolti giudiziari) di affidamenti del servizio per importi inferiori al mero costo della manodopera relativo al numero di ore necessario per lo svolgimento del servizio secondo lo stesso capitolato, cui necessariamente conseguono evasioni contributive e fiscali e/o inadempienze contrattuali nei confronti del personale dipendente, e/o livello scadente del servizio.

Al riguardo, il Ministero ha assunto l'impegno, nei confronti delle parti sociali, di concertare con gli altri Ministeri competenti adeguate iniziative affinché le clausole previste dai capitolati per il rispetto dei contratti collettivi di lavoro siano effettivamente osservate, tanto più che il settore delle pulizie è caratterizzato da un'incidenza del costo della manodopera, sul costo globale del servizio attorno all'85%, parametro che non appare comprensibile in modo significativo alla luce dei già raggiunti livelli organizzativi e tecnologici e, ovviamente, nulla ha a che fare con gli appalti di opere.

In tale premessa e per quanto di competenza di questo Ministero, si precisa che, a seguito del rinnovo contrattuale di cui sopra, il costo a livello nazionale della manodopera addetta al servizio di pulizia è quello di cui alla allegata tabella concordata tra le parti, che peraltro potrà subire delle lievitazioni per effetto di accordi integrativi riconosciuti a livello territoriale.

A prescindere dai criteri di aggiudicazione legittimamente prescelti, appare necessario presupposto che nelle gare di appalto per l'affidamento dei servizi di pulizia si tenga conto di tali valori economici, sia con riferimento alla determinazione della base d'asta sia in sede di valutazione delle offerte.

Occorre peraltro che il richiamato rispetto della normativa contrattuale, in materia di costo del lavoro, non si risolva in un ingiustificato danno per i livelli occupazionali, anche tenendo conto che risultano esistere territorialmente prassi sindacali e norme integrative contrattuali finalizzate all'obiettivo di salvaguardare l'occupazione, al momento del passaggio diretto ed immediato del personale operaio impiegato nell'appalto dall'impresa c.d. uscente all'impresa c.d. subentrante.

Tutto ciò appare inoltre coerente con l'applicazione della direttiva 92/50 CEE del 18 giugno 1992, entrata in vigore il 1° luglio 1993, che coordina le procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di servizi, in quanto prevede adeguati strumenti per l'articolazione del capitolato per la preselezione e la valutazione delle capacità tecniche, economiche e finanziarie delle imprese di servizi nonché per le determinazioni da assumere in relazione alle offerte anomale (cfr. art. 37 della direttiva).

In tale ambito, si sottolinea che con il citato accordo 21 maggio 1993 è stato costituito un Osservatorio paritetico nazionale, ed Osservatori paritetici territoriali, composti dalle parti sociali e da rappresentanti di questo Ministero che, oltre ai compiti propri di monitoraggio, studio ed analisi del mercato degli appalti e dell'occupazione, con il più generale obiettivo di perseguire la più ampia applicazione dei contratti di lavoro e la più concreta ottemperanza delle vigenti disposizioni di legge, in materia previdenziale ed assistenziale, potranno collaborare con gli uffici delle amministrazioni appaltanti.

Si conclude ricordando il potere-dovere degli uffici dell'Ispettorato del lavoro di intervenire per controllare, in corso di appalto, l'osservanza di tutte le norme di legge e dei trattamenti economici contrattuali che regolano il rapporto di lavoro: le stazioni appaltanti, oltre al controllo sulla esecuzione del servizio in relazione alle previsioni del capitolato di appalto, potranno pertanto, ai sensi anche della legge n. 1369/1960, avvalersi degli interventi dell'Ispettorato del lavoro ogni qualvolta vi siano anomalie o disservizi.

N.B.: Si fa presente che per quanto riguarda le imprese artigiane (Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI) pure queste firmatarie del rinnovo del c.c.n.l., il costo orario per la manodopera delle suddette imprese potrebbe risultare inferiore a quello riportato nell'allegata tabella essendo i tempi di adeguamento di questa categoria al c.c.n.l. ancora da definire tra le parti.

Allegato 23

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Circolare n. 77/2001

Roma 6 agosto 2001

Direzione generale per l'impiego
Divisione III
"Disciplina generale del collocamento obbligatorio"

Oggetto: Assunzioni obbligatorie - Imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati

In sede di accordo siglato presso il Ministero del lavoro in data 25 maggio 2001 tra rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro delle imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati, questa amministrazione ha assunto l'impegno di ricercare una soluzione condivisa, relativamente alla problematica connessa all'inserimento lavorativo dei disabili in tale settore, in caso di passaggio di appalto.

La frequenza con la quale si effettua il cambio d'appalto, situazione nella quale l'impresa che subentra nell'attività acquisisce anche i lavoratori già occupati dall'azienda cessante, al fine di garantire il mantenimento dei livelli occupazionali, determina, agli effetti della legge n. 68/1999, un incremento sostanziale della base di computo utile per il calcolo della quota di riserva; in tale circostanza, una condizione di scopertura da parte dell'impresa cessata costringerebbe l'impresa subentrante ad effettuare assunzioni aggiuntive di personale disabile per ristabilire la situazione di assolvimento dell'obbligo stesso (in assenza del quale verrebbero meno le condizioni per il rilascio della certificazione di ottemperanza e dunque la possibilità di continuare ad operare nel settore), a sanatoria di inadempienze poste in essere da altra impresa.

L'applicazione rigida del meccanismo delle quote determinerebbe una crescita esponenziale degli obblighi di assunzione, a fronte di successive contrazioni degli organici, al termine dell'appalto. E' pertanto indispensabile, in attesa di un intervento legislativo che definisca più compiutamente il ruolo del settore nell'ambito della disciplina delle assunzioni obbligatorie, determinare fin d'ora, in via amministrativa, un indirizzo univoco, anche per agevolare l'attività dei servizi preposti alle procedure di collocamento obbligatorio, nel rispetto, comunque, dei principi generali fissati dalla legge n. 68.

Considerato quanto premesso si prevede, nell'immediato, nel caso di passaggio di appalto e di conseguente incremento del personale occupato alle dirette dipendenze dell'impresa subentrante, che il numero dei lavoratori acquisito non sia considerato ai fini del computo della quota d'obbligo di lavoratori disabili. Dovrà essere pertanto assicurata la copertura calcolando la riserva sulla base dell'organico già in servizio presso l'impresa medesima al momento dell'acquisizione dell'appalto, ferma restando, com'è evidente, la permanenza in servizio dei disabili eccedenti provenienti dall'impresa cessata, a norma di legge.

Allegato 24

Linee-guida per il trattamento di dati dei dipendenti privati - 23 novembre 2006
(G.U. 7 dicembre 2006, n. 285)

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nella riunione odierna, in presenza del prof. Francesco Pizzetti, Presidente, del dott. Giuseppe Chiaravalloti, Vicepresidente, del dott. Mauro Paissan e del dott. Giuseppe Fortunato, componenti, e del dott. Giovanni Buttarelli, segretario generale;

Visto il D.L. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali), con particolare riferimento all'art. 154, comma 1, lett. h);

Esaminate le istanze (segnalazioni, reclami e quesiti) di lavoratori, Organizzazioni sindacali ed imprese, pervenute in materia di trattamento di dati personali di lavoratori operanti alle dipendenze di datori di lavoro privati;

Confederazione Unitaria di Base

Sede provinciale di **Pavia** – Via Vincenzo Monti, 23 tel./fax 0382/21221 email cub.pavia@libero.it

Viste le pronunce adottate dall'autorità in ordine a specifiche operazioni di trattamento di dati personali effettuate nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro, anche a seguito di ricorso degli interessati;

Ritenuta l'opportunità di procedere alla definizione, in tale contesto, di un quadro unitario di misure ed accorgimenti necessari e opportuni in grado di fornire ulteriori orientamenti utili per i datori di lavoro e i lavoratori in ordine alle operazioni di trattamento di dati personali connesse alla gestione del rapporto di lavoro, individuando, a tal fine, i comportamenti più appropriati da adottare;

Rilevata l'esigenza che tale quadro sia riassunto in alcune linee-guida, suscettibili di periodico aggiornamento, di cui verrà curata la più ampia pubblicità, anche attraverso il sito Internet dell'autorità (<http://www.garanteprivacy.it>);

Ritenuta la necessità che le misure e gli accorgimenti relativi al trattamento di dati biometrici di cui al punto 4 delle linee-guida di cui al successivo dispositivo siano altresì oggetto di una prescrizione del garante ai sensi degli artt. 17, 154, comma 1, lett. c) e 167, comma 2 del codice, considerati i maggiori rischi specifici che tale trattamento pone per i diritti e le libertà fondamentali, nonché per la dignità dell'interessato;

Viste le osservazioni formulate dal segretario generale ai sensi dell'art. 15 del regolamento del garante n. 1/2000;

Relatore il dott. Mauro Paissan;

Delibera:

1. di adottare le "Linee-guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati", di cui al documento che è allegato quale parte integrante della presente deliberazione (Allegato 1);

2. di prescrivere ai titolari del trattamento interessati l'adozione delle misure e degli accorgimenti per il trattamento di dati biometrici di cui al punto 4 delle medesime linee-guida, ai sensi degli artt. 17, 154, comma 1, lett. c) e 167, comma 2, del codice;

3. che copia del presente provvedimento, unitamente alle menzionate "Linee-guida", sia trasmessa al Ministero della giustizia - Ufficio pubblicazione leggi e decreti, per la sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana ai sensi dell'art. 143, comma 2, del codice.

Roma, 23 novembre 2006

GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Linee-guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati (Deliberazione n. 53 del 23 novembre 2006)

1. Premessa

1.1. Scopo delle linee-guida

Per fornire indicazioni e raccomandazioni con riguardo alle operazioni di trattamento effettuate con dati personali (anche sensibili) di lavoratori operanti alle dipendenze di datori di lavoro privati il garante ravvisa l'esigenza di adottare le presenti linee-guida, suscettibili di periodico aggiornamento, nelle quali si tiene conto, altresì, di precedenti decisioni dell'autorità.

Le indicazioni fornite non pregiudicano l'applicazione delle disposizioni di legge o di regolamento che stabiliscono divieti o limiti più restrittivi in relazione a taluni settori o a specifici casi di trattamento di dati (artt. 113, 114 e 184, comma 3, del codice).

1.2. Ambiti considerati

Le tematiche prese in considerazione si riferiscono prevalentemente alla comunicazione e alla diffusione dei dati, all'informativa che il datore di lavoro deve rendere ai lavoratori (art. 13 del codice), ai dati idonei a rivelare lo stato di salute e il diritto d'accesso.

Le operazioni di trattamento riguardano per lo più:

- dati anagrafici di lavoratori (assunti o cessati dal servizio), dati biometrici, fotografie e dati sensibili riferiti anche a terzi, idonei in particolare a rivelare il credo religioso o l'adesione a sindacati; dati idonei a rivelare lo stato di salute, di regola contenuti in certificati medici o in altra documentazione prodotta per giustificare le assenze dal lavoro o per fruire di particolari permessi e benefici previsti anche nei contratti collettivi;
- informazioni più strettamente connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, quali la tipologia del contratto (a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, ecc.); la qualifica e il livello professionale, la retribuzione individuale corrisposta anche in virtù di provvedimenti "ad personam"; l'ammontare di premi; il tempo di lavoro anche straordinario; ferie e permessi individuali (fruiti o residui); l'assenza dal servizio nei casi previsti dalla legge o dai contratti anche collettivi di lavoro; trasferimenti ad altra sede di lavoro; procedimenti e provvedimenti disciplinari.

I medesimi dati sono:

- contenuti in atti e documenti prodotti dai lavoratori in sede di assunzione (rispetto ai quali, con riferimento alle informazioni raccolte mediante annunci contenenti offerte di lavoro, questa autorità si è già pronunciata nel corso del rapporto di lavoro);
- contenuti in documenti e/o file elaborati dal (o per conto del) datore di lavoro in pendenza del rapporto di lavoro per finalità di esecuzione del contratto e successivamente raccolti e conservati in fascicoli personali, archivi cartacei o elettronici aziendali;
- resi disponibili in albi e bacheche o, ancora, nelle Intranet aziendali.

2. Il rispetto dei principi di protezione dei dati personali

2.1. Liceità, pertinenza, trasparenza

Le predette informazioni di carattere personale possono essere trattate dal datore di lavoro nella misura in cui siano necessarie per dare corretta esecuzione al rapporto di lavoro; talvolta, sono anche indispensabili per attuare previsioni contenute in leggi, regolamenti, contratti e accordi collettivi.

In ogni caso, deve trattarsi di informazioni pertinenti e non eccedenti e devono essere osservate tutte le disposizioni della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali che trae origine anche da direttive comunitarie.

In particolare, il codice in materia di protezione dei dati personali (codice), in attuazione delle direttive 95/46/CE e 2002/58/CE, prescrive che il trattamento di dati personali avvenga:

- nel rispetto di principi di necessità e liceità e che riguardano la qualità dei dati (artt. 3 e 11);
- informando preventivamente e adeguatamente gli interessati (art. 13);
- chiedendo preventivamente il consenso solo quando, anche a seconda della natura dei dati, non sia corretto avvalersi di uno degli altri presupposti equipollenti al consenso (artt. 23, 24, 26 e 43 del codice);
- rispettando, se si trattano dati sensibili o giudiziari, le prescrizioni impartite dal garante nelle autorizzazioni anche di carattere generale rilasciate (artt. 26 e 27 del codice; cfr., in particolare, l'autorizzazione generale n. 1/2005);
- adottando le misure di sicurezza idonee a preservare i dati da alcuni eventi tra i quali accessi ed utilizzazioni indebite, rispetto ai quali può essere chiamato a rispondere anche civilmente e penalmente (artt. 15, 31 e ss., 167 e 169 del codice).

2.2. Finalità

Il trattamento di dati personali riferibili a singoli lavoratori, anche sensibili, è lecito, se finalizzato ad assolvere obblighi derivanti dal contratto individuale (ad esempio, per verificare l'esatto adempimento della prestazione o commisurare l'importo della retribuzione, anche per lavoro straordinario, o dei premi da corrispondere, per quantificare le ferie e i permessi, per appurare la sussistenza di una causa legittima di assenza).

Alcuni scopi sono altresì previsti dalla contrattazione collettiva per la determinazione di circostanze relative al rapporto di lavoro individuale (ad esempio, per la fruizione di permessi o aspettative sindacali e periodi di comportamento o rispetto alle percentuali di lavoratori da assumere con particolari tipologie di contratto) o, ancora, dalla legge (quali, ad esempio, le comunicazioni ad Enti previdenziali e assistenziali).

Se queste finalità sono in termini generali lecite, occorre però rispettare il principio della compatibilità tra gli scopi perseguiti (art. 11, comma 1, lett. b), del codice): lo scopo perseguito in concreto dal datore di lavoro sulla base del trattamento di dati personali non deve essere infatti incompatibile con le finalità per le quali i medesimi sono stati raccolti.

3. Titolare e responsabile del trattamento

3.1. Titolare e responsabile

Ai fini della protezione dei dati personali assume un ruolo rilevante identificare le figure soggettive che a diverso titolo possono trattare i dati, definendo chiaramente le rispettive attribuzioni, in particolare, quelle del titolare e del responsabile del trattamento (art. 4, comma 1, lett. f) e g), 28 e 29 del codice).

In linea di principio, per individuare il titolare del trattamento rileva l'effettivo centro di imputazione del rapporto di lavoro, al di là dello schema societario formalmente adottato.

Peraltro, specie nelle realtà imprenditoriali più articolate, questa identificazione può risultare non sempre agevole e tale circostanza costituisce in qualche caso un ostacolo anche per l'esercizio dei diritti di cui all'art. 7.

3.2. Gruppi di imprese

Le società che appartengono a gruppi di imprese individuati in conformità alla legge (art. 2359 cod. civ.; D.Lgs. 2 aprile 2002, n. 74) hanno di regola una distinta ed autonoma titolarità del trattamento in relazione ai dati personali dei propri dipendenti e collaboratori (art. 4, comma 1, lett. f) e g) e 28 del codice).

Tuttavia, nell'ambito dei gruppi, le società controllate e collegate possono delegare la società capogruppo a svolgere adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale per i lavoratori indicati dalla legge: tale attività implica la designazione della società capogruppo quale responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 29 del codice.

Analoga soluzione (art. 31, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003) deve essere adottata per i trattamenti di dati personali, aventi identica natura, effettuati nell'ambito dei consorzi di società cooperative (nei quali a tal fine può essere altresì designata una delle società consorziate).

3.3. Medico competente

Considerazioni ulteriori devono essere svolte in relazione a taluni specifici trattamenti che possono o devono essere effettuati all'interno dell'impresa in conformità alla disciplina in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

Tale disciplina, che attua anche alcune direttive comunitarie e si colloca nell'ambito del più generale quadro di misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori (art. 2087 cod. civ.), pone direttamente in capo al medico competente in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro la sorveglianza sanitaria obbligatoria (e, ai sensi degli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 626/1994, il correlativo trattamento dei dati contenuti in cartelle cliniche).

In quest'ambito, il medico competente effettua accertamenti preventivi e periodici sui lavoratori (art. 33, D.P.R. n. 303/1956; art. 16, D.Lgs. n. 626/1994) e istituisce (curandone l'aggiornamento) una cartella sanitaria e di rischio (in conformità alle prescrizioni contenute negli artt. 17, 59-quinquiesdecies, comma 2, lett. b), 59-sexiesdecies e 70, D.Lgs. n. 626/1994).

Detta cartella è custodita presso l'azienda o l'unità produttiva, "con salvaguardia del segreto professionale, e (consegnata in) copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta" (art. 4, comma 8, D.Lgs. n. 626/1994); in caso di cessazione del rapporto di lavoro le cartelle sono trasmesse all'Istituto superiore prevenzione e sicurezza sul lavoro-ISPEL (art. 72-undecies, comma 3, D.Lgs. n. 626/1994), in originale e in busta chiusa.

In relazione a tali disposizioni, il medico competente è deputato a trattare i dati sanitari dei lavoratori, procedendo alle dovute annotazioni nelle cartelle sanitarie e di rischio, e curando le opportune misure di sicurezza per salvaguardare la segretezza delle informazioni trattate in rapporto alle finalità e modalità del trattamento stabilite. Ciò, quale che sia il titolare del trattamento effettuato dal medico.

Alle predette cartelle il datore di lavoro non può accedere, dovendo soltanto concorrere ad assicurarne un'efficace custodia nei locali aziendali (anche in vista di possibili accertamenti ispettivi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti), ma, come detto, "con salvaguardia del segreto professionale".

Il datore di lavoro, sebbene sia tenuto, su parere del medico competente (o qualora il medico lo informi di anomalie imputabili all'esposizione a rischio), ad adottare le misure preventive e protettive per i lavoratori interessati, non può conoscere le eventuali patologie accertate, ma solo la valutazione finale circa l'idoneità del dipendente (dal punto di vista sanitario) allo svolgimento di date mansioni.

In tal senso, peraltro, depongono anche le previsioni legislative che dispongono la comunicazione all'ISPEL della cartella sanitaria e di rischio in caso di cessione (art. 59-sexiesdecies, comma 4, D.Lgs. n. 626/1994) o cessazione del rapporto di lavoro (art. 72-undecies D.Lgs. n. 626/1994), precludendosi anche in tali occasioni ogni loro conoscibilità da parte del datore di lavoro.

4. Dati biometrici e accesso ad "aree riservate"

4.1. Nozione

In più circostanze, anche ricorrendo al procedimento previsto dall'art. 17 del codice, è stato prospettato al garante l'utilizzo di dati biometrici sul luogo di lavoro, con particolare riferimento all'impiego di tali informazioni per accedere ad aree specifiche dell'impresa.

Si tratta di dati ricavati dalle caratteristiche fisiche o comportamentali della persona a seguito di un apposito procedimento (in parte automatizzato) e poi risultanti in un modello di riferimento. Quest'ultimo consiste in un insieme di valori numerici ricavati, attraverso funzioni matematiche, dalle caratteristiche individuali sopra indicate, preordinati all'identificazione personale attraverso opportune operazioni di confronto tra il codice numerico ricavato ad ogni accesso e quello originariamente raccolto.

L'uso generalizzato e incontrollato di dati biometrici, specie se ricavati dalle impronte digitali, non è lecito. Tali dati, per la loro peculiare natura, richiedono l'adozione di elevate cautele per prevenire possibili pregiudizi a danno degli interessati, con particolare riguardo a condotte illecite che determinino l'abusiva "ricostruzione" dell'impronta, partendo dal modello di riferimento, e la sua ulteriore "utilizzazione" a loro insaputa.

L'utilizzo di dati biometrici può essere giustificato solo in casi particolari, tenuto conto delle finalità e del contesto in cui essi sono trattati e, in relazione ai luoghi di lavoro, per presidiare accessi ad "aree sensibili", considerata la natura delle attività ivi svolte: si pensi, ad esempio, a processi produttivi pericolosi o sottoposti a segreti di varia natura o al fatto che particolari locali siano destinati alla custodia di beni, documenti segreti o riservati o oggetti di valore.

4.2. Sistemi di rilevazione biometrica

Inoltre, nei casi in cui l'uso dei dati biometrici è consentito, la centralizzazione in una banca dati delle informazioni personali (nella forma del predetto modello) trattate nell'ambito del descritto procedimento di riconoscimento biometrico risulta di regola sproporzionata e non necessaria. I sistemi informativi devono essere infatti configurati in modo da ridurre al minimo l'utilizzazione di dati personali e da escluderne il trattamento, quando le finalità perseguite possono essere realizzate con modalità tali da permettere di identificare l'interessato solo in caso di necessità (artt. 3 e 11 del codice).

In luogo, quindi, di modalità centralizzate di trattamento dei dati biometrici, deve ritenersi adeguato e sufficiente avvalersi di sistemi efficaci di verifica e di identificazione biometrica basati sulla lettura delle impronte digitali memorizzate, tramite il predetto modello cifrato, su un supporto posto nell'esclusiva disponibilità dell'interessato (una smart card o un dispositivo analogo) e privo di indicazioni nominative riferibili a quest'ultimo (essendo sufficiente attribuire a ciascun dipendente un codice individuale).

Tale modalità di riconoscimento, infatti, è idonea ad assicurare che possano accedere all'area riservata solo coloro che, autorizzati preventivamente, decidano su base volontaria di avvalersi della predetta carta o del dispositivo analogo. Il confronto delle impronte digitali con il modello memorizzato sulla carta o sul dispositivo può essere realizzato ricorrendo

a comuni procedure di confronto sulla carta o dispositivo stesso, evitando così la costituzione di un archivio di delicati dati biometrici. Del resto, in caso di smarrimento della carta o dispositivo, sono allo stato circoscritte le possibilità di abuso rispetto ai dati biometrici ivi memorizzati.

4.3. Misure di sicurezza e tempi di conservazione

I dati personali necessari per realizzare il modello possono essere trattati esclusivamente durante la fase di registrazione; per il loro utilizzo, il titolare del trattamento deve raccogliere il preventivo consenso informato degli interessati.

In aggiunta alle misure di sicurezza minime prescritte dal codice, devono essere adottati ulteriori accorgimenti a protezione dei dati, impartendo agli incaricati apposite istruzioni scritte alle quali attenersi, con particolare riguardo al caso di perdita o sottrazione delle carte o dispositivi loro affidati.

I dati memorizzati devono essere accessibili al personale preposto al rispetto delle misure di sicurezza all'interno dell'impresa, per l'esclusiva finalità della verifica della loro osservanza (rispettando peraltro la disciplina sul controllo a distanza dei lavoratori: art. 4, comma 2, L. 20 maggio 1970, n. 300, richiamato dall'art. 114 del codice).

I dati raccolti non possono essere di regola conservati per un arco di tempo superiore a sette giorni e vanno assicurati, anche quando tale arco temporale possa essere lecitamente protratto, idonei meccanismi di cancellazione automatica dei dati.

4.4. Verifica preliminare

Resta salva, per fattispecie particolari o in ragione di situazioni eccezionali non considerate in questa sede, la presentazione da parte di titolari del trattamento che intendano discostarsi dalle presenti prescrizioni, di apposito interpello al garante, ai sensi dell'art. 17 del codice.

5. Comunicazione e diffusione di dati personali

5.1. Comunicazione

La conoscenza dei dati personali relativi ad un lavoratore da parte di terzi è ammessa se l'interessato vi acconsente. Se il datore di lavoro non può avvalersi correttamente di uno degli altri presupposti del trattamento equipollenti al consenso (art. 24 del codice), non può prescindere dal consenso stesso per comunicare dati personali (ad esempio, inerenti alla circostanza di un'avvenuta assunzione, allo "status" o alla qualifica ricoperta, all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a trasferimenti del lavoratore) a terzi quali:

- Associazioni (anche di categoria) di datori di lavoro, o di ex dipendenti (anche della medesima istituzione);
- conoscenti, familiari e parenti.

Fermo restando il rispetto dei principi generali sopra richiamati in materia di trattamento di dati personali (cfr. punto 2), rimane impregiudicata la facoltà del datore di lavoro di disciplinare le modalità del proprio trattamento designando i soggetti, interni o esterni, incaricati o responsabili del trattamento, che possono acquisire conoscenza dei dati inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, in relazione alle funzioni svolte e a idonee istruzioni scritte alle quali attenersi (art. 4, comma 1, lett. g) e h), 29 e 30). Ciò, ove necessario, anche mediante consegna di copia di documenti all'uopo predisposti.

E' altresì impregiudicata la facoltà del datore di lavoro di comunicare a terzi in forma realmente anonima dati ricavati dalle informazioni relative a singoli o gruppi di lavoratori: si pensi al numero complessivo di ore di lavoro straordinario prestate o di ore non lavorate a livello aziendale o all'interno di singole unità produttive, agli importi di premi aziendali di risultato individuati per fasce, o qualifiche/livelli professionali, anche nell'ambito di singole funzioni o unità organizzative).

5.2. Intranet aziendale

Allo stesso modo, il consenso del lavoratore è necessario per pubblicare informazioni personali allo stesso riferite (quali fotografia, informazioni anagrafiche o curricula) nella Intranet aziendale (e a maggior ragione in Internet), non risultando tale ampia circolazione di dati personali di regola "necessaria per eseguire obblighi derivanti dal contratto di lavoro" (art. 24, comma 1, lett. b), del codice). Tali obblighi possono trovare esecuzione indipendentemente da tale particolare forma di divulgazione che comunque, potendo a volte risultare pertinente (specie in realtà produttive di grandi dimensioni o ramificate sul territorio), richiede il preventivo consenso del singolo dipendente, salva specifica disposizione di legge.

5.3. Diffusione

In assenza di specifiche disposizioni normative che impongano al datore di lavoro la diffusione di dati personali riferiti ai lavoratori (art. 24, comma 1, lett. a) o la autorizzino, o comunque di altro presupposto ai sensi dell'art. 24 del codice, la diffusione stessa può avvenire solo se necessaria per dare esecuzione a obblighi derivanti dal contratto di lavoro (art. 24, comma 1, lett. b) del codice). E' il caso, ad esempio, dell'affissione nella bacheca aziendale di ordini di servizio, di turni lavorativi o feriali, oltre che di disposizioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e l'individuazione delle mansioni cui sono deputati i singoli dipendenti.

Salvo che ricorra una di queste ipotesi, non è invece di regola lecito dare diffusione a informazioni personali riferite a singoli lavoratori, anche attraverso la loro pubblicazione in bacheche aziendali o in comunicazioni interne destinate alla collettività dei lavoratori, specie se non correlate all'esecuzione di obblighi lavorativi. In tali casi la diffusione si pone anche in violazione dei principi di finalità e pertinenza (art. 11 del codice), come nelle ipotesi di:

- affissione relativa ad emolumenti percepiti o che fanno riferimento a particolari condizioni personali;

- sanzioni disciplinari irrogate o informazioni relative a controversie giudiziarie;
- assenze dal lavoro per malattia;
- iscrizione e/o adesione dei singoli lavoratori ad Associazioni.

5.4. Cartellini identificativi

Analogamente, si possono determinare altre forme di diffusione di dati personali quando dette informazioni debbano essere riportate ed esibite su cartellini identificativi appuntati ad esempio sull'abito o sulla divisa del lavoratore (di solito, con lo scopo di migliorare il rapporto fra operatori ed utenti o clienti).

Al riguardo, questa autorità ha già rilevato, in relazione allo svolgimento del rapporto di lavoro alle dipendenze di soggetti privati, che l'obbligo di portare in modo visibile un cartellino identificativo può trovare fondamento in alcune prescrizioni contenute in accordi sindacali aziendali, il cui rispetto può essere ricondotto alle prescrizioni del contratto di lavoro. Tuttavia, in relazione al rapporto con il pubblico, si è ravvisata la sproporzione dell'indicazione sul cartellino di dati personali identificativi (generalità o dati anagrafici), ben potendo spesso risultare sufficienti altre informazioni (quali codici identificativi, il solo nome o il ruolo professionale svolto), per sé sole in grado di essere d'ausilio all'utenza.

5.5. Modalità di comunicazione

Salvi i casi in cui forme e modalità di divulgazione di dati personali discendano da specifiche previsioni (cfr. art. 174, comma 12, del codice), il datore di lavoro deve utilizzare forme di comunicazione individualizzata con il lavoratore, adottando le misure più opportune per prevenire un'indebita comunicazione di dati personali, in particolare se sensibili, a soggetti diversi dal destinatario, ancorché incaricati di talune operazioni di trattamento (ad esempio, inoltrando le comunicazioni in plico chiuso o spillato; invitando l'interessato a ritirare personalmente la documentazione presso l'ufficio competente; ricorrendo a comunicazioni telematiche individuali).

Analoghe cautele, tenendo conto delle circostanze di fatto, devono essere adottate in relazione ad altre forme di comunicazione indirizzate al lavoratore dalle quali possano desumersi vicende personali.

6. Dati idonei a rivelare lo stato di salute di lavoratori

6.1. Dati sanitari

Devono essere osservate cautele particolari anche nel trattamento dei dati sensibili del lavoratore (art. 4, comma 1, lett. d), del codice) e, segnatamente, di quelli idonei a rivelarne lo stato di salute. Tra questi ultimi, può rientrare l'informazione relativa all'assenza dal servizio per malattia, indipendentemente dalla circostanza della contestuale enunciazione della diagnosi.

Per tali informazioni, l'ordinamento appresta anche fuori della disciplina di protezione dei dati personali particolari accorgimenti per contenere, nei limiti dell'indispensabile, i dati dei quali il datore di lavoro può venire a conoscenza per dare esecuzione al contratto (cfr. già l'art. 8 della legge n. 300/1970).

In questo contesto, la disciplina generale contenuta nel codice deve essere coordinata ed integrata, come si è visto (cfr. punto 3.3), con altre regole settoriali o speciali.

Resta comunque vietata la diffusione di dati sanitari (art. 26, comma 5, del codice).

6.2. Assenze per ragioni di salute

Con specifico riguardo al trattamento di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori, la normativa di settore e le disposizioni contenute nei contratti collettivi giustificano il trattamento dei dati relativi ai casi di infermità (e talora a quelli inerenti all'esecuzione di visite specialistiche o di accertamenti clinici) che determini un'incapacità lavorativa (temporanea o definitiva, con la conseguente sospensione o risoluzione del contratto). Non diversamente, il datore di lavoro può trattare dati relativi a invalidità o all'appartenenza a categorie protette, nei modi e per le finalità prescritte dalla vigente normativa in materia.

A tale riguardo, infatti, sussiste un quadro normativo articolato che prevede anche obblighi di comunicazione in capo al lavoratore e di successiva certificazione nei confronti del datore di lavoro e dell'Ente previdenziale della condizione di malattia: obblighi funzionali non solo a giustificare i trattamenti normativi ed economici spettanti al lavoratore, ma anche a consentire al datore di lavoro, nelle forme di legge, di verificare le reali condizioni di salute del lavoratore.

Per attuare tali obblighi viene utilizzata un'apposita modulistica, consistente in un attestato di malattia da consegnare al datore di lavoro - con la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità: c.d. "prognosi" - e in un certificato di diagnosi da consegnare, a cura del lavoratore stesso, all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) o alla struttura pubblica indicata dallo stesso Istituto d'intesa con la regione, se il lavoratore ha diritto a ricevere l'indennità di malattia a carico dell'Ente previdenziale.

Tuttavia, qualora dovessero essere presentati dai lavoratori certificati medici redatti su modulistica diversa da quella sopra descritta, nella quale i dati di prognosi e di diagnosi non siano separati, i datori di lavoro restano obbligati, ove possibile, ad adottare idonee misure e accorgimenti volti a prevenirne la ricezione o, in ogni caso, ad oscurarli.

6.3. Denuncia all'INAIL

Diversamente, per dare esecuzione ad obblighi di comunicazione relativi a dati sanitari, in taluni casi il datore di lavoro può anche venire a conoscenza delle condizioni di salute del lavoratore.

Tra le fattispecie più ricorrenti deve essere annoverata la denuncia all'Istituto assicuratore (INAIL) avente ad oggetto infortuni e malattie professionali occorsi ai lavoratori; essa, infatti, per espressa previsione normativa, deve essere corredata da specifica certificazione medica (artt. 13 e 53, D.P.R. n. 1124/1965).

In tali casi, pur essendo legittima la conoscenza della diagnosi da parte del datore di lavoro, resta fermo a suo carico l'obbligo di limitarsi a comunicare all'Ente assistenziale esclusivamente le informazioni sanitarie relative o collegate alla patologia denunciata e non anche dati sulla salute relativi ad altre assenze che si siano verificate nel corso del rapporto di lavoro, la cui eventuale comunicazione sarebbe eccedente e non pertinente - con la conseguente loro inutilizzabilità - trattandosi di dati non rilevanti nel caso oggetto di denuncia (art. 11, commi 1 e 2 del codice).

6.4. Altre informazioni relative alla salute

A tali fattispecie devono essere aggiunti altri casi nei quali può, parimenti, effettuarsi un trattamento di dati relativi alla salute del lavoratore (e finanche di suoi congiunti), anche al fine di permettergli di godere dei benefici di legge (quali, ad esempio, permessi o periodi prolungati di aspettativa con conservazione del posto di lavoro): si pensi, ad esempio, a informazioni relative a condizioni di handicap.

Allo stesso modo, il datore di lavoro può venire a conoscenza dello stato di tossicodipendenza del dipendente, ove questi richieda di accedere a programmi riabilitativi o terapeutici con conservazione del posto di lavoro (senza retribuzione), atteso l'onere di presentare (nei termini prescritti dai contratti collettivi) specifica documentazione medica al datore di lavoro (ai sensi dell'art. 124, commi 1 e 2, D.P.R. n. 309/1990).

6.5. Comunicazioni all'INPS

E' altresì legittima la comunicazione di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori che il datore di lavoro faccia ai soggetti pubblici (Enti previdenziali e assistenziali) tenuti a erogare le prescritte indennità in adempimento a specifici obblighi derivanti dalla legge, da altre norme o regolamenti o da previsioni contrattuali, nei limiti delle sole informazioni indispensabili.

In particolare, il datore di lavoro può comunicare all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) i dati del dipendente assente, anche per un solo giorno, al fine di farne controllare lo stato di malattia (art. 5, commi 1 e 2, L. 20 maggio 1970, n. 300); a tal fine deve tenere a disposizione e produrre, a richiesta, all'INPS, la documentazione in suo possesso. Le eventuali visite di controllo sullo stato di infermità del lavoratore, ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o su richiesta dell'INPS o della struttura sanitaria pubblica da esso indicata, sono effettuate dai medici dei servizi sanitari indicati dalle regioni (art. 2, L. n. 33/1980 cit.).

7. Informativa

Il datore di lavoro è tenuto a rendere al lavoratore, prima di procedere al trattamento dei dati personali che lo riguardano (anche in relazione alle ipotesi nelle quali la legge non richieda il suo consenso), un'informativa individualizzata completa degli elementi indicati dall'art. 13 del codice.

Con particolare riferimento a realtà produttive nelle quali, per ragioni organizzative (ad esempio, per l'articolata dislocazione sul territorio o per il ricorso consistente a forme di "out-sourcing") o dimensionali, può risultare difficoltoso per il singolo lavoratore esercitare i propri diritti ai sensi dell'art. 7 del codice, è opportuna la designazione di un responsabile del trattamento appositamente deputato alla trattazione di tali profili (o di responsabili esterni alla società, che effettuino, ad esempio, l'attività di gestione degli archivi amministrativi dei dipendenti), indicandolo chiaramente nell'informativa fornita.

8. Misure di sicurezza

8.1. Dati sanitari

Il datore di lavoro titolare del trattamento è tenuto ad adottare ogni misura di sicurezza, anche minima, prescritta dal codice a protezione dei dati personali dei dipendenti comunque trattati nell'ambito del rapporto di lavoro, ponendo particolare attenzione all'eventuale natura sensibile dei medesimi (artt. 31 ss. e Allegato B) al codice).

Dette informazioni devono essere conservate separatamente da ogni altro dato personale dell'interessato; ciò, deve trovare attuazione anche con riferimento ai fascicoli personali cartacei dei dipendenti (ad esempio, utilizzando sezioni appositamente dedicate alla custodia dei dati sensibili, inclusi quelli idonei a rivelare lo stato di salute del lavoratore, da conservare separatamente o in modo da non consentirne una indistinta consultazione nel corso delle ordinarie attività amministrative).

Del pari, nei casi in cui i lavoratori producano spontaneamente certificati medici su modulistica diversa da quella descritta al punto 6.2, il datore di lavoro non può, comunque, utilizzare ulteriormente tali informazioni (art. 11, comma 2, del codice) e deve adottare gli opportuni accorgimenti per non rendere visibili le diagnosi contenute nei certificati (ad esempio, prescrivendone la circolazione in busta chiusa previo oscuramento di tali informazioni); ciò, al fine di impedire ogni accesso abusivo a tali dati da parte di soggetti non previamente designati come incaricati o responsabili (artt. 31 e ss. del codice).

8.2. Incaricati

Resta fermo l'obbligo del datore di lavoro di preporre alla custodia dei dati personali dei lavoratori apposito personale, specificamente incaricato del trattamento, che "deve avere cognizioni in materia di protezione dei dati personali e ricevere una formazione adeguata. In assenza di un'adeguata formazione degli addetti al trattamento dei dati personali il rispetto della riservatezza dei lavoratori sul luogo di lavoro non potrà mai essere garantito".

8.3. Misure fisiche ed organizzative

Il datore di lavoro deve adottare, tra l'altro (cfr. artt. 31 ss. del codice), misure organizzative e fisiche idonee a garantire che:

- i luoghi ove si svolge il trattamento di dati personali dei lavoratori siano opportunamente protetti da indebite intrusioni;
- le comunicazioni personali riferibili esclusivamente a singoli lavoratori avvengano con modalità tali da escluderne l'indebita presa di conoscenza da parte di terzi o di soggetti non designati quali incaricati;
- siano impartite chiare istruzioni agli incaricati in ordine alla scrupolosa osservanza del segreto d'ufficio, anche con riguardo a dipendenti del medesimo datore di lavoro che non abbiano titolo per venire a conoscenza di particolari informazioni personali;
- sia prevenuta l'acquisizione e riproduzione di dati personali trattati elettronicamente, in assenza di adeguati sistemi di autenticazione o autorizzazione e/o di documenti contenenti informazioni personali da parte di soggetti non autorizzati;
- sia prevenuta l'involontaria acquisizione di informazioni personali da parte di terzi o di altri dipendenti: opportuni accorgimenti, ad esempio, devono essere presi in presenza di una particolare conformazione o dislocazione degli uffici, in assenza di misure idonee volte a prevenire la diffusione delle informazioni (si pensi al mancato rispetto di distanze di sicurezza o alla trattazione di informazioni riservate in spazi aperti, anziché all'interno di locali chiusi).

9. Esercizio dei diritti previsti dall'art. 7 del codice e riscontro del datore di lavoro

9.1. Diritto di accesso

I lavoratori interessati possono esercitare nei confronti del datore di lavoro i diritti previsti dall'art. 7 del codice (nei modi di cui agli artt. 8 e ss.), tra cui il diritto di accedere ai dati che li riguardano (anziché, in quanto tale, all'intera documentazione che li contiene), di ottenerne l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco se trattati in violazione di legge, di opporsi al trattamento per motivi legittimi. La richiesta di accesso che non faccia riferimento ad un particolare trattamento o a specifici dati o categorie di dati, deve ritenersi riferita a tutti i dati personali che riguardano il lavoratore comunque trattati dall'amministrazione (art. 10) e può riguardare anche informazioni di tipo valutativo, alle condizioni e nei limiti di cui all'art. 8, comma 5.

Tra essi non rientrano notizie di carattere contrattuale o professionale che non hanno natura di dati personali in qualche modo riferibili a persone identificate o identificabili.

9.2. Riscontro del datore di lavoro

Il datore di lavoro destinatario della richiesta è tenuto a fornire un riscontro completo alla richiesta del lavoratore interessato, senza limitarsi alla sola elencazione delle tipologie di dati detenuti, ma comunicando in modo chiaro e intelligibile tutte le informazioni in suo possesso.

9.3. Tempestività del riscontro

Il riscontro deve essere fornito nel termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza dell'interessato (ritualmente presentata); il termine più lungo, pari a 30 giorni, può essere osservato, dandone comunicazione all'interessato, solo se le operazioni necessarie per un integrale riscontro sono di particolare complessità o se ricorre altro giustificato motivo (art. 146 del codice).

Pertanto il datore di lavoro, specie nelle realtà produttive di grande dimensione, deve pertanto predisporre procedure organizzative adeguate per dare piena attuazione alle disposizioni del codice in materia di accesso ai dati e all'esercizio degli altri diritti, anche attraverso l'impiego di appositi programmi finalizzati ad una accurata selezione dei dati relativi a singoli lavoratori, nonché alla semplificazione delle modalità e alla compressione dei tempi per il riscontro.

9.4. Modalità del riscontro

Il riscontro può essere fornito anche oralmente; tuttavia, in presenza di una specifica istanza, il datore di lavoro è tenuto a trasporre i dati su supporto cartaceo o informatico o a trasmetterli all'interessato per via telematica (art. 10).

Muovendo dalla previsione dell'art. 10, comma 1, del codice, secondo cui il titolare deve predisporre accorgimenti idonei "a semplificare le modalità e a ridurre i tempi per il riscontro al richiedente", può risultare legittima la richiesta dell'interessato di ricevere la comunicazione dei dati in questione presso la propria sede lavorativa o la propria abitazione.

9.5. Dati personali e documentazione

Come più volte dichiarato dal garante, l'esercizio del diritto di accesso consente di ottenere, ai sensi dell'art. 10 del codice, solo la comunicazione dei dati personali relativi al richiedente detenuti dal titolare del trattamento e da estrarre da atti e documenti; non permette invece di richiedere a quest'ultimo il diretto e illimitato accesso a documenti e ad intere tipologie di atti, o la creazione di documenti allo stato inesistenti negli archivi, o la loro innovativa aggregazione secondo specifiche modalità prospettate dall'interessato o, ancora, di ottenere, sempre e necessariamente, copia dei documenti detenuti, ovvero di pretendere particolari modalità di riscontro (salvo quanto previsto per la trasposizione dei dati su supporto cartaceo: cfr. art. 10, comma 2, del codice).

Specie nei casi in cui è elevata la mole di informazioni personali detenute dal titolare del trattamento, il diritto di accesso ai dati può essere soddisfatto mettendo a disposizione dell'interessato il fascicolo personale, dal quale successivamente possono essere estratte le informazioni personali.

La scelta circa l'eventuale esibizione o consegna in copia di atti e documenti contenenti i dati personali richiesti può essere effettuata dal titolare del trattamento nel solo caso in cui l'extrapolazione dei dati personali da tali documenti risulti particolarmente difficoltosa per il titolare medesimo; devono essere poi omessi eventuali dati personali riferiti a terzi (art. 10, comma 4, del codice). L'adozione di tale modalità di riscontro non comporta l'obbligo in capo al titolare di fornire copia di tutti i documenti che contengano i medesimi dati personali dell'interessato, quando gli stessi dati siano conservati in più atti, lettere o note.

Nel fornire riscontro ad una richiesta di accesso formulata ai sensi degli artt. 7 e 8 del codice, il titolare del trattamento deve, poi, comunicare i dati richiesti ed effettivamente detenuti, e non è tenuto a ricercare o raccogliere altri dati che non siano nella propria disponibilità e non siano oggetto, in alcuna forma, di attuale trattamento da parte dello stesso (o perché originariamente trattati e non più disponibili, ovvero perché, come nel caso di dati contenuti nella corrispondenza intercorsa, in qualunque forma, tra dipendenti di un determinato datore di lavoro, non siano mai stati nell'effettiva e libera disponibilità di quest'ultimo (si pensi al caso di dati contenuti nella corrispondenza intercorsa tra dipendenti) - al di là dei profili di tutela della segretezza della corrispondenza che pur vengono in rilievo -, non competerebbero le decisioni in ordine alle loro finalità e modalità di trattamento (cfr. art. 4, comma 1, lett. f), del codice).

9.6. Aggiornamento

Infine, il lavoratore può ottenere l'aggiornamento dei dati personali a sé riferiti.

In ordine, poi, all'eventuale richiesta di rettifica dei dati personali indicati nel profilo professionale del lavoratore, la medesima può avvenire solo in presenza della prova dell'effettiva e legittima attribuibilità delle qualifiche rivendicate dall'interessato, ad esempio in base a "decisioni o documenti del datore di lavoro o di terzi, obblighi derivanti dal contratto di lavoro, provvedimenti di Organi giurisdizionali relativi all'interessato o altri titoli o atti che permettano di ritenere provata, agli effetti e sul piano dell'applicazione della (disciplina di protezione dei dati personali), la richiesta dell'interessato" (che può comunque far valere in altra sede, sulla base di idoneo materiale probatorio, la propria pretesa al riconoscimento della qualifica o mansione rivendicata).

 [Torna Su](#)

ACCORDO DI RINNOVO DEL 31/05/2011

MULTISERVIZI - Servizi di pulizia

Accordo di rinnovo 31-05-2011

Per i dipendenti da aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi

Decorrenza: 01-01-2010 - 30-04-2013

Verbale di stipula

Il 31 maggio 2011

tra:

- la FISE - CONFINDUSTRIA, rappresentata dal Presidente FISE-Anip e dal vice-Presidente FISE-Anip delegato alle relazioni industriali, dal segretario di settore e dal responsabile delle relazioni industriali FISE-Anip, nonché dagli altri componenti la commissione sindacale;
- la LEGACOOPSERVIZI rappresentata dal Responsabile della delegazione trattante;
- la FEDERLAVORO - CONFCOOPERATIVE rappresentata dal Presidente, dal vice Presidente, dal Direttore, dal capo delegazione;
- PSL - AGCI rappresentata dal Presidente e dal responsabile nazionale di settore;
- UNIONSERVIZI-CONFAPI, rappresentata dal vice Presidente con delega alle relazioni sindacali, dai componenti la commissione sindacale, presente il Presidente ed il vice Presidente;

e

- la FILCAMS CGIL;
- la FISASCAT-CISL;
- la UILTRASPORTI - UIL, presenti le delegazioni trattanti,

è stata concordata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del C.C.N.L. 19.12.2007, unitamente all'Avviso Comune quale parte integrante dell'ipotesi di accordo e del percorso condiviso da completare in sede di Ministero del Lavoro a seguito di convocazione con lettera di pari data che si allega e costituisce anch'essa parte integrante della presente ipotesi di accordo.

Articolo 1 - Sfera di applicazione del contratto

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

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, anche ai sensi di cui all'art. 7, comma 4, del decreto-legge n. 248/2007 convertito in legge n. 31/2008, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile, salvo quanto ivi espressamente previsto, per i lavoratori delle imprese di cui all'articolo 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 54 e 66 ("Previdenza complementare", "Organismo paritetico nazionale - ONBSI" e "Assistenza sanitaria integrativa") costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente C.C.N.L. ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.

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

Restano salve le condizioni di miglior favore.

~~La premessa costituisce parte integrante del presente C.C.N.L.~~

Premesso che il mercato dei servizi di pulizia e dei servizi integrati in ambito pubblico e privato si va evolvendo nella prospettiva di attività caratterizzate dalla co-presenza di professionalità eterogenee e diversificate rispetto all'ambito di applicazione del C.C.N.L. 24.10.1997, del C.C.N.L. 25.5.2001, del Protocollo d'intesa del 3.12.2003, ed i contenuti del Protocollo 7.10.2003 che per altro mantiene una sua specificità, le Parti concordano di ulteriormente definire la sfera di applicazione nei termini previsti dal presente articolo, nonché di sviluppare l'ambito di applicazione della precedente normativa nei modi e nei termini di seguito specificati al fine di meglio rispondere alle più articolate esigenze della domanda del mercato e della committenza.

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

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

I servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazione sono regolati dalla legge n. 82/1994 e dalle successive norme e regolamenti di attuazione. Essi comprendono le attività di servizi ausiliari/integrativi e le attività di ordine manutentivo, ordinario e straordinario, svolte in via non esclusiva su richiesta della committenza pubblica e privata.

Il progressivo ampliamento dei contratti di global service, basati sui risultati e comprendenti anche attività di progettazione e di governo della produzione dei vari servizi, di facility management e di servizi integrati o multiservizi giunge infatti a coprire una pluralità di attività di servizio.

Le Parti intendono rendere disponibile al mercato, per il tramite del presente contratto collettivo, un mezzo di ridefinizione dell'offerta a fronte della domanda di servizi conseguente alle scelte di esternalizzazione di attività non primarie operate dalle PP.AA. e dai soggetti privati.

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

- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, etc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, etc.);
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, etc.);

- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, etc.);
 - servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, etc.);
 - servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, etc.);
 - servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);
 - servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, etc.);
 - servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, etc.);
 - servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico - autobus, aeromobili, natanti, etc.);
 - servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
 - servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, etc.;
 - servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
 - servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, etc.; servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, etc.).
- Il trattamento economico e normativo di cui al presente C.C.N.L. si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse.
- Per quanto riguarda i soci - lavoratori di cooperative si applica la legge 3 aprile 2001, n. 142.

Articolo 35 - Assenze, permessi e congedo matrimoniale

Aggiungere alla fine del paragrafo "PERMESSI" i seguenti commi:

"Permessi Legge 5 febbraio 1992, n. 104:

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi e affidatari, che possono fruirne alternativamente.

Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui ai precedenti commi con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi mensili comunica per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione degli stessi su base trimestrale qualora possibile, o in ogni caso almeno mensile, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dandone preavviso scritto al datore di lavoro non inferiore a due giorni lavorativi, fatti salvi comunque i casi di improvvisa grave urgenza.

Il datore di lavoro, ove sussistano motivate esigenze tecniche, organizzative o produttive, che comunica al lavoratore, può differire la fruizione dei permessi rispettando il limite temporale del mese di riferimento, fatte comunque salve le situazioni in cui comprovate ragioni del lavoratore abbiano carattere di assoluta indifferibilità ed urgenza.

Il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai commi precedenti ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Nei casi di eccessiva concentrazione di lavoratori aventi diritto nello stesso appalto, tale da ostacolare la corretta gestione ed il normale funzionamento, a livello aziendale impresa e rappresentanze sindacali si incontreranno al fine di valutare ogni possibile soluzione alternativa.

Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare di cui agli articoli 46 e seguenti del presente C.C.N.L., il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai precedenti commi decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti".

Articolo 11 - Contratto di lavoro a tempo determinato

Aggiungere il seguente

Chiarimento a verbale:

"Le parti si danno reciprocamente atto che tra le ragioni di carattere sostitutivo che ai sensi di legge nonché del presente articolo, consentono l'assunzione con contratto a tempo determinato rientrano in via esemplificativa l'ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, lavoratori assenti in aspettativa o in permesso o in congedo o assenti durante il periodo feriale.

Il presente chiarimento, avendo natura interpretativa, fa salva la legittimità dei contratti a tempo determinato già sottoscritti".

Articolo 33 - Contratto di lavoro a tempo parziale

Sostituire il vigente comma 21 con il seguente:

"Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari determinata convenzionalmente e forfettariamente, tra le parti, nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione a copertura di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, ai sensi dell'art. 3, comma quarto, primo e secondo periodo, del decreto legislativo n. 61/2000. La definizione di quanto sopra è coerente con quanto previsto all'articolo 4, comma 2, lettere a) e b) del D.Lgs. n. 61/2000.

Articolo 30 - Orario di lavoro

Dopo i primi due commi, aggiungere:

"Ai sensi dell'articolo 4, quarto comma, del D.Lgs. n. 66/2003, la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi.

Tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali.

Per quanto concerne l'orario multi periodale di cui all'art. 31 del C.C.N.L. il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi".

Sostituire l'ottavo comma con il seguente:

"Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base. A partire dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L., negli accordi di secondo livello, sottoscritti ai sensi dell'articolo 58 del presente C.C.N.L., le parti stipulanti potranno concordare la non applicazione di tale maggiorazione qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale, superiore al minimo contrattuale di cui all'articolo 33 del presente C.C.N.L., dell'orario contrattuale individuale di lavoro concordato tra le parti; ciò verrà meno in caso di successiva riduzione dell'orario concordato".

Articolo 40 - Riposo settimanale

Dal quinto comma in poi sostituire con i seguenti:

In relazione a quanto previsto dall'articolo 9 del Decreto Legislativo n. 66/2003, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 30, nono comma, del presente C.C.N.L.

Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Per le giornate lavorative svolte in deroga il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo.

Nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui al presente C.C.N.L. verrà data informazione alle organizzazioni sindacali territoriali stipulanti sull'eventuale utilizzo della presente norma.

Articolo 64 - Ambiente e sicurezza sul lavoro - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

Attesa la notevole importanza che la sicurezza nei luoghi di lavoro assume per i lavoratori e per le imprese, anche alla luce del D.Lgs. n. 81/2008 che ha fortemente innovato le precedenti disposizioni legislative in materia, le parti concordano di istituire una commissione tecnica paritetica che si insedierà all'interno dell'O.N.B.S.I., con il compito di verificare ed analizzare le esigenze specifiche del settore in materia e di armonizzare con la legge vigente. La commissione fornirà le valutazioni alle parti firmatarie del presente C.C.N.L. entro il 31.12.2011.

Articolo 8 - Periodo di prova

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

- mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;
- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 7° livello;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 6° livello;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 5°, 4°, 3° e 2° livello;
- 30 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 4° e 5° livello;
- 26 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 1°, 2° e 3° livello.

Fermi rimanendo i limiti massimi di cui al comma precedente, per i lavoratori operai assunti con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova non potrà in ogni caso superare il termine di tre mesi.

Articolo 4 - Cessazione d'appalto

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

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.) anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31.12.2007 n. 248 convertito in legge 28.2.2008 n. 31.

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

- a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;
- b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

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

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

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente C.C.N.L.

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

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

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

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

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

L'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. 51, commi 4 e 5, del vigente C.C.N.L.;

nonché

- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del D.Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare di cui all'articolo 54 del vigente 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 all'art. articolo 57.

Dichiarazione a verbale

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

Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente C.C.N.L., la nota del Ministero del Lavoro prot. n. 5/25 316/70 APT del 14.3.1992 confermata con circolare del 28.5.2001 n. 5/26514/7APT/2001 e il testo dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31.12.2007 n. 248, convertito in legge 28.2.2008 n. 31

Articolo 58 - Assetti contrattuali

(Sostituisce l'articolo 58 del C.C.N.L. 19.12.2007 e diventa articolo 3)

Le Parti stipulanti individuano due livelli di contrattazione:

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

Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il presente contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa; esso disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi.

Definisce altresì il trattamento retributivo base con una specifica funzione di garanzia nella direzione della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali.

Il C.C.N.L. individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le proposte per il rinnovo del C.C.N.L. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse, anche al fine di concordare un incontro.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del C.C.N.L. e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, rispetto alla vertenza contrattuale.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto; qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del C.C.N.L. e degli eventuali accordi di secondo livello slitterà di un mese.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata, con le modalità definite nell'accordo di rinnovo, l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica dalla data di scadenza del contratto precedente a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Contrattazione di Secondo Livello

Le Parti, con il presente rinnovo contrattuale, hanno condiviso un modello di contrattazione di secondo livello finalizzato a far crescere il settore anche nell'ambito del confronto e delle relazioni sindacali.

La titolarità della contrattazione di secondo livello viene esercitata dalle strutture territoriali delle OO.SS. nazionali stipulanti il C.C.N.L..

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

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

Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico della singola impresa.

Il premio di risultato deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente C.C.N.L., come tassativamente indicate nel presente comma o dalla legge; deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem", salvo quanto espressamente previsto nel presente C.C.N.L..

- azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635/1984 e della legge n. 125/1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;
- azioni positive per la flessibilità di cui all'articolo 9 della legge n. 53/2000;
- accordi in materia di sviluppo della bilateralità, in coerenza ed entro il quadro convenuto in materia a livello nazionale;
- differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'articolo 12 del presente C.C.N.L.;
- monitoraggio del ricorso alle ore supplementari in coerenza con quanto previsto all'articolo 33 del presente C.C.N.L.;
- accordi specifici in materia di articolazione turni/orari anche per specifiche tipologie di appalto presenti sul territorio, nell'ottica di una migliore organizzazione del lavoro;
- modalità esplicative di applicazione di regimi di flessibilità già previsti dal presente C.C.N.L. e/o definizione di nuovi meccanismi per tipologie particolari di appalto presenti nel territorio;
- individuazione di soluzioni finalizzate ad un maggiore utilizzo della mobilità aziendale, anche al di fuori dell'ambito comunale;
- individuazione di misure atte a migliorare le condizioni di lavoro anche al fine di contrastare eventuali forme anomale di assenteismo.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

Procedure di rinnovo e gestione degli accordi di secondo livello.

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

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

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse anche al fine di concordare un incontro.

Per un periodo pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste stesse, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, rispetto alla vertenza contrattuale.

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un Premio di Risultato calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati ai sensi del precedente paragrafo "Contrattazione di secondo livello" nonché del successivo paragrafo "Premio di risultato".

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

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

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

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

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

Premio di risultato

La contrattazione a contenuti economici è prevista con le modalità di seguito indicate.

Essa avrà ad oggetto erogazioni salariali strettamente correlate ad obiettivi e risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento, produttività, efficienza, efficacia, competitività e qualità.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui ai commi precedenti sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale; dovranno altresì essere coerenti con quanto previsto dalla normativa contributiva e fiscale che prevede particolari agevolazioni in materia di elementi economici derivanti dalla contrattazione di secondo livello.

L'accordo per il premio avrà durata triennale.

La contrattazione di secondo livello stabilirà condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio di risultato.

L'erogazione del premio sarà riproporzionata dall'azienda in riferimento alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze dai lavoratori nell'anno precedente.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

Il premio, a seguito dell'accordo di secondo livello, quando erogato assorbirà sino a concorrenza, ogni trattamento economico collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente C.C.N.L., ovvero, laddove inferiore, è interamente assorbito.

Coerentemente con quanto previsto al precedente comma, nelle realtà in cui alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. risultino vigenti accordi economici di secondo livello, saranno estese le condizioni di cui al presente articolo.

Fermo restando che gli accordi di secondo livello devono essere depositati presso le direzioni provinciali del lavoro in base alle norme di legge vigenti, le Parti concordano che gli accordi di secondo livello saranno inviati anche all'O.N.B.S.I. che provvederà a trasmetterli al C.N.E.L. per le finalità previste dalla legge.

Elemento di garanzia retributiva

Ai dipendenti a tempo indeterminato che nei quattro anni precedenti siano risultati privi di contrattazione di secondo livello e che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, qualora dopo la presentazione di una piattaforma di secondo livello ai sensi del presente articolo non venga definito un accordo entro il mese di dicembre 2012, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di luglio 2013 l'importo di euro 80,00 al 2° livello (parametro 109) e riparametrata per gli altri livelli.

La verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia sarà determinata con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio 2013, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calolerà l'importo in proporzione alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1.1.2010-31.12.2012.

Nel caso di passaggio di appalto che dovesse intervenire tra gennaio 2013 e luglio 2013, l'impresa cessante liquiderà ai lavoratori che passeranno all'impresa subentrante gli importi eventualmente spettanti a titolo di elemento di garanzia retributiva.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'elemento di garanzia non può essere sostitutivo di accordi di secondo livello vigenti.

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- lavoro notturno;
- lavoro a turno;

- lavoro festivo;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata ad incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

Articolo 36 - Diritto allo studio

Stante il mutato quadro normativo in materia di formazione professionale e continua, i lavoratori assunti a tempo indeterminato e non in prova, che, al fine di migliorare la propria istruzione e preparazione e le proprie capacità e conoscenze professionali anche in relazione all'attività dell'impresa, risultano iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate, o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le parti si impegnano a monitorare la corretta applicazione del diritto previsto dal presente articolo.

Articolo 18 - Retribuzione

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 52 - Congedo di maternità e congedo parentale

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

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

corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi di assenza e di quanto previsto dalla normativa di legge di cui al precedente comma nel mese successivo, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell'ente di previdenza, per disposizioni di legge.

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

Articolo 66 - rganismo paritetico nazionale di settore - O.N.B.S.I.

Omissis (commi 1-5 invariati)

Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti e per l'attività dell'Osservatorio Nazionale, l'ONBSI predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime. Se le parti stipulanti concorderanno sulle iniziative che l'organismo paritetico di settore intende far assumere alle stesse, esse assicureranno l'operatività dei progetti individuando il relativo finanziamento in misura uguale per imprese e lavoratori (50% a carico dei datori di lavoro e 50% a carico del lavoratore), anche attraverso il finanziamento regionale e/o nazionale previsto dalle normative vigenti, con particolare riferimento al Ministero del Lavoro (Ufficio Formazione Professionale).

In relazione a quanto previsto al comma precedente, e secondo quanto stabilito nell'accordo di rinnovo 19.12.2007, l'ONBSI è finanziato mediante l'attribuzione di un contributo stabilito nella misura di euro 0,50 a carico del datore di lavoro e di euro 0,50 a carico del lavoratore mensili, per 12 mensilità, dal 1° Gennaio 2008 da versare trimestralmente. Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali gli importi di cui sopra sono ridotti a euro 0,25.

La contribuzione su tutto il territorio nazionale è raccolta dall'ONBSI, tramite una apposita convenzione definita con l'INPS per la raccolta da effettuare attraverso il modello F24; gli organismi territoriali, per essere riconosciuti, dovranno aderire a questa modalità di raccolta dei contributi.

L'Organismo Bilaterale Territoriale svolge le medesime funzioni dell'Organismo Nazionale realizzando una fase di esame e studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio; l'O.B.T. promuove iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni, gli Enti Locali ed altri Enti Competenti. Per quanto concerne il relativo finanziamento, i valori saranno definiti a livello territoriale.

A partire dal mese successivo alla validazione unanime della costituzione dell'O.B.T., l'ONBSI ripartirà a favore dell'O.B.T. il 70% dei contributi raccolti ad esso riconducibili, in base ai lavoratori effettivamente occupati nel territorio richiedente, anche finalizzati all'attuazione dei progetti come previsto dallo statuto.

Con uno specifico regolamento l'ONBSI determinerà le modalità di erogazione e di gestione delle risorse destinate al territorio.

Le Parti allegano al presente C.C.N.L. lo statuto-tipo degli organismi bilaterali territoriali; sono fatti salvi gli enti già costituiti alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. che dovranno adeguare lo statuto entro la vigenza del contratto.

Fino alla predetta validazione l'operatività dell'O.B.T. continuerà ad essere assicurata, sotto il profilo finanziario, dall'ONBSI per l'attuazione di progetti condivisi secondo la prassi in atto.

Articolo nuovo - Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del servizio sanitario nazionale definita dal C.C.N.L. costituisce uno dei punti qualificanti del presente rinnovo.

Al fine di assicurare l'attuazione di detto istituto, le Parti convengono l'istituzione di una commissione operativa composta da un rappresentante per ciascuna organizzazione stipulante finalizzata a definire la strumentazione necessaria per l'avvio, entro l'1.7.2013, della copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza a tale data cui si applica il presente C.C.N.L. e che non abbiano già una forma di assistenza sanitaria integrativa.

In tale ottica la commissione proseguirà i suoi lavori per valutare possibili strumenti e soluzioni bilaterali nonché modalità di gestione e formulerà alle parti stipulanti il presente C.C.N.L. una proposta entro il 30.6.2012.

L'assistenza sanitaria integrativa è concordata tra le parti alle seguenti condizioni:

- L'assistenza sanitaria integrativa avrà carattere generale, con un unico fondo per tutti gli addetti al settore e fornirà prestazioni omogenee a prescindere dall'orario contrattuale;
- Definizione di un contributo a tantum a carico dell'impresa pari a euro 0,50 di iscrizione all'assistenza sanitaria integrativa da versarsi entro il mese di settembre 2012 per il personale in forza alla data del 1° giugno 2012;
- Dall'1.7.2013 si riconosce un contributo a carico dell'impresa pari a euro 4,00 mensili per i lavoratori fino a 28 ore settimanali;
- Dall'1.7.2013 si riconosce un contributo a carico dell'impresa pari a euro 6,00 mensili per i lavoratori sopra le 28 ore settimanali.

La commissione si atterrà ai seguenti principi:

- Condizioni e tempistiche di iscrizione al fondo per il personale di nuova assunzione nel settore e per quelli con pluralità di rapporto di lavoro;
- Osservanza del quadro di riferimento normativo in materia ed in particolare della disciplina fiscale dei contributi versati a tale titolo;
- Definizione di norme contrattuali e statutarie per la garanzia per l'iscrizione al fondo, al fine di garantire omogeneità e tutela delle prestazioni a tutti gli addetti del settore;
- Modalità di confluenza/opzione per i lavoratori che già godono di un programma di assistenza sanitaria integrativa aziendale.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si impegnano entro il 31.12.2011 a definire la stesura del testo contrattuale, anche al fine di aggiornare le normative alla luce delle novità legislative intervenute in tutte le materie oggetto del presente C.C.N.L..

Articolo 71 - Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L., fatto salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dall'1.1.2010 e scade il 30.4.2013 sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il contratto si intenderà rinnovato se non disdettato sei mesi prima della scadenza con raccomandata a.r..

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Parte economica

Le Parti concordano un aumento dei minimi tabellari per il 2° livello parametro 109, con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, pari a euro 70,00 con le seguenti decorrenze:

- euro 25 dal mese di giugno 2011;
- euro 10 dal mese di marzo 2012;
- euro 10 dal mese di settembre 2012;
- euro 25 dal mese di aprile 2013.

Con decorrenza dal 1° giugno 2011 l'E.D.A.R. di cui all'accordo 19.12.2007 cesserà di essere erogato; contestualmente, il valore dell'anzianità forfettaria di settore per operai di cui all'articolo 22 del presente C.C.N.L. aumenterà di euro 20,00 al 2° livello (parametro 109) e riparametrato sugli altri livelli.

A partire dal 1° giugno 2011, l'articolo 22 sarà così modificato:

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

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

L'anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposta per i primi tre e quattro anni di anzianità nel settore.

A partire dal ~~quarto~~ quinto anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto, sarà corrisposto secondo gli importi previsti dalla tabella allegata al presente C.C.N.L..

Dietro richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio del dipendente medesimo presso l'impresa.

Per gli operai già in forza che al 31.5.2011 non percepiscono l'anzianità forfettaria di settore, l'E.D.A.R. di cui al C.C.N.L. 19.12.2007 verrà mantenuto come elemento economico ad personam e sarà assorbito al momento del raggiungimento dei quattro anni di anzianità di settore, come previsto nel presente articolo.

Scatti biennali per impiegati

Per gli impiegati già in forza al 31.5.2011, l'E.D.A.R. di cui al C.C.N.L. 19.12.2007 verrà mantenuto come elemento economico ad personam e sarà assorbito al momento del raggiungimento del primo scatto successivo alla sottoscrizione del presente C.C.N.L..

Aumenti economici

Liv.	Par.	Aumento economico	Aumento economico	Aumento economico	Aumento economico	Totale
------	------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	--------

		Giugno 2011	Marzo 2012	Settembre 2012	Aprile 2013	
		Importi in euro				
Q	220	50,46	20,18	20,18	50,46	141,28
7°	201	46,10	18,44	18,44	46,10	129,08
6°	174	39,91	15,96	15,96	39,91	111,74
5°	140	32,11	12,84	12,84	32,11	89,90
4°	128	29,36	11,74	11,74	29,36	82,20
3°	118	27,06	10,83	10,83	27,06	75,78
2°	109	25,00	10,00	10,00	25,00	70,00
1°	100	22,94	9,17	9,17	22,94	64,22

Parametro 115	euro 26,38	euro 10,55	euro 10,55	euro 26,38	euro 73,86
Parametro 125	euro 28,67	euro 11,47	euro 11,47	euro 28,67	euro 80,28

Articolo 22 - Scatti biennali per impiegati - Anzianità forfettaria di settore per operai

(6,25% della retribuzione tabellare vigente al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza all'1.8.1983)

Livello	Valore scatto biennale dall'1.6.2011	Valore scatto biennale dall'1.3.2012	Valore scatto biennale dall'1.9.2012	Valore scatto biennale dall'1.4.2013
	Importi in euro			
Q	94,95	96,22	97,48	100,63
7°	88,26	89,42	90,57	93,45
6°	78,75	79,75	80,75	83,24
5°	66,78	67,58	68,39	70,39
4°	62,55	63,29	64,02	65,86
3°	59,03	59,71	60,39	62,08
2°	55,86	56,49	57,11	58,68

Anzianità forfettaria di settore per operai

Livello	Importi da giugno 2011
---------	------------------------

Confederazione Unitaria di Base

Sede provinciale di **Pavia** – Via Vincenzo Monti, 23 tel./fax 0382/21221 email cub.pavia@libero.it

	Importi in euro
6°	82,99
5°	66,77
4°	63,15
3°	58,18
2°	54,39
1°	51,02

Parametro 115	euro 55,50
Parametro 125	euro 59,46

Tabelle retributive

Liv.	Par.	Aumento economico Giugno 2011	Retribuzione tabellare Giugno 2011	Indennità di contingenza	Retribuzione base Giugno 2011	E.D.R.
		Importi in euro				
Q	220	50,46	1.239,68	532,06	1.771,74	10,33
7°	201	46,10	1.132,62	532,06	1.664,68	10,33
6°	174	39,91	980,47	524,77	1.505,24	10,33
5°	140	32,11	788,89	518,53	1.307,42	10,33
4°	128	29,36	721,27	517,50	1.238,77	10,33
3°	118	27,06	664,92	515,42	1.180,34	10,33
2°	109	25,00	614,21	513,96	1.128,17	10,33
1°	100	22,94	563,50	512,71	1.076,21	10,33

Liv.	Par.	Aumento economico Marzo 2012	Retribuzione tabellare Marzo 2012	Indennità di contingenza	Retribuzione base Marzo 2012	E.D.R.
		Importi in euro				
Q	220	20,18	1.259,86	532,06	1.791,9	10,33
7°	201	18,44	1.151,06	532,06	1.683,1	10,33
6°	174	15,96	996,43	524,77	1.521,2	10,33
5°	140	12,84	801,73	518,53	1.320,2	10,33
4°	128	11,74	733,01	517,50	1.250,5	10,33

3°	118	10,83	675,75	515,42	1.191,1	10,33
2°	109	10,00	624,21	513,96	1.138,1	10,33
1°	100	9,17	572,67	512,71	1.085,3	10,33

Liv.	Par.	Aumento economico Settembre 2012	Retribuzione tabellare Settembre 2012	Indennità di contingenza	Retribuzione base Settembre 2012	E.D.R.
		Importi in euro				
Q	220	20,18	1.280,04	532,06	1.812,10	10,33
7°	201	18,44	1.169,50	532,06	1.701,56	10,33
6°	174	15,96	1.012,39	524,77	1.537,16	10,33
5°	140	12,84	814,57	518,53	1.333,10	10,33
4°	128	11,74	744,75	517,50	1.262,25	10,33
3°	118	10,83	686,58	515,42	1.202,00	10,33
2°	109	10,00	634,21	513,96	1.148,17	10,33
1°	100	9,17	581,84	512,71	1.094,55	10,33

Liv.	Par.	Aumento economico Aprile 2013	Retribuzione tabellare Aprile 2013	Indennità di contingenza	Retribuzione base Aprile 2013	E.D.R.
		Importi in euro				
Q	220	50,46	1.330,50	532,06	1.862,56	10,33
7°	201	46,10	1.215,60	532,06	1.747,66	10,33
6°	174	39,91	1.052,30	524,77	1.577,07	10,33
5°	140	32,11	846,68	518,53	1.365,21	10,33
4°	128	29,36	774,11	517,50	1.291,61	10,33
3°	118	27,06	713,64	515,42	1.229,06	10,33
2°	109	25,00	659,21	513,96	1.173,17	10,33
1°	100	22,94	604,78	512,71	1.117,49	10,33