

# SERVIZI DI PULIZIA - Aziende industriali

1° gennaio 2010 - 30 aprile 2013

*Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dal c.c.n.l. 31 maggio 2011 (\*) per i dipendenti delle imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, aderenti alla Fise-Confindustria, Legacoopservizi, Federlavoro-Confcooperative, AGCI SERVIZI, Unionservizi-Confapi*

-----  
 (\*) Integrato dai verbali di accordo 19 luglio 2012, 26 giugno 2013, 16 luglio 2014 e 20 aprile 2016 in materia di assistenza sanitaria.

<b>DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO</b>	
ASSUNZIONE	ASSENZA
MANSIONI	SANZIONI DISCIPLINARI
DIRITTI SINDACALI	ESTINZIONE DEL RAPPORTO
RETRIBUZIONE	ASSISTENZA INTEGRATIVA
DURATA DELLA PRESTAZIONE	CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
LUOGO DELLA PRESTAZIONE	
<b>PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI</b>	
APPRENDISTATO	LAVORO A TEMPO PARZIALE
LAVORO A TERMINE	LAVORO RIPARTITO
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE	
<b>PREVIDENZA INTEGRATIVA</b>	
FONDO PENSIONE	CONTRIBUTI E PRESTAZIONI

## DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

### **ASSUNZIONE**

#### **Classificazione del personale**

I lavoratori sono classificati in 8 livelli, secondo un sistema di inquadramento unico per operai, impiegati e quadri.

Gli operai sono inseriti nei livelli dal 1° al 6° (1 = operai manovali; 2 = operai comuni; 3 = operai qualificati; 4 = operai specializzati; 5 = operai provetti; 6 = operai con mansioni specialistiche). Gli impiegati nei livelli dal 2° al 7° (2 e 3 = impiegati esecutivi; 4 = impiegati d'ordine; 5 e 6 = impiegati di concetto; 7 = impiegati con funzioni direttive). I quadri nel livello Q.

Si riportano di seguito le declaratorie generali di livello, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali.

#### **Livello Q**

Quadri: lavoratori con mansioni direttive che posseggono, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria relativa al 7° livello, esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, e che sono preposti ad attività di coordinamento di servizi ed uffici fondamentali ovvero svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

#### **Livello 7**

Impiegati: 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 e/o obiettivi da conseguire.

#### **Livello 6**

Impiegati: lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.

Operai: lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni e un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali abilitativi. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

**Livello 5**

Impiegati: 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.

Operai: lavoratori che, pur lavorando 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.

**Livello 4**

Impiegati e operai: lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico-operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; 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.

**Livello 3**

Impiegati ed operai: 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.

**Livello 2**

Impiegati: lavoratori che svolgono semplici attività amministrative o tecniche non richiedenti particolare preparazione, per i primi 18 mesi di effettivo servizio.

Operai: 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; lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.

**Livello 1**

Operai: 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; lavoratori di prima assunzione nel settore con mansioni inquadrabili nel 2° livello, per i primi 9 mesi di svolgimento di effettivo servizio (dopo i quali accedono al 2° livello).

**Periodo di prova**

La durata massima del periodo di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale, è la seguente:

<i>Livelli</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Durata</i>
Q		6 mesi
7		4 mesi
6		3 mesi
5 e 4	impiegati	2 mesi
	operai	30 gg
3 e 2	impiegati	2 mesi
	operai	26 gg
1		26 gg

**Nota alla tabella**

- I giorni si intendono di effettivo lavoro.

Sono esclusi dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti ovvero in caso di passaggio diretto ed immediato da altra azienda.

Fermi restando i limiti massimi di durata indicati in tabella, per gli operai assunti con contratto part-time verticale, il periodo di prova non può in ogni caso superare i 3 mesi.

**MANSIONI**

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori di 2 mesi.

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

## **DIRITTI SINDACALI**

### **Permessi**

Ai lavoratori membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il c.c.n.l. e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, previa richiesta scritta delle Organizzazioni predette e nei limiti massimi di 25 giorni annui per ciascuna organizzazione sindacale.

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

Con riferimento ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato 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 lettera b).

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

Il lavoratore che intende beneficiare dei permessi deve darne comunicazione scritta all'impresa, di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

I dirigenti sindacali aziendali hanno inoltre diritto - previa comunicazione scritta da presentare all'azienda tramite le rappresentanze sindacali aziendali di regola con un preavviso di almeno 3 giorni - 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.

### **Aspettative**

Per l'adempimento delle funzioni sindacali (nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive) può essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del mandato.

### **Deleghe sindacali**

Il contributo sindacale - trattenuto dall'impresa sulla retribuzione mensile del lavoratore che ne abbia fatto richiesta mediante delega scritta revocabile - è fissato nella misura dell'1% di minimo tabellare e indennità di contingenza per 14 mensilità.

In caso di mancata corresponsione della retribuzione mensile, non potrà darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.

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

Parimenti, 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.

## **RETRIBUZIONE**

### **Definizione**

Ai fini contrattuali la retribuzione base è costituita dal minimo di retribuzione e dall'indennità di contingenza; la retribuzione globale mensile è costituita 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 (escluse le somme non aventi carattere retributivo, come ad es. i rimborsi spese).

### **Retribuzione mensile**

#### **Quota oraria e giornaliera**

I divisori per ottenere la quota oraria e giornaliera sono, rispettivamente, 173 e 26 (22 in caso di orario distribuito su 5 giorni).

#### **Minimi tabellari**

I valori riportati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Fino al 31 maggio 2011

<i>Livelli</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>Elemento aggiuntivo della retribuzione</i>	<i>E.d.r. confederale</i>
Q	1.189,22	532,06	25,82	40,37	10,33
7	1.086,52	532,06	-	36,88	10,33
6	940,56	524,77	-	31,93	10,33
5	756,78	518,53	-	25,69	10,33
4	691,91	517,50	-	23,49	10,33
4, par. 125	675,70	517,50	-	22,93	10,33
3	637,86	515,42	-	21,65	10,33
2, par. 115	621,65	513,96	-	21,11	10,33
2	589,21	513,96	-	20,00	10,33
1	540,56	512,71	-	18,35	10,33

Dal 1° giugno 2011

<i>Livelli</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>E.d.r. confederale</i>
Q	1.239,68	532,06	25,82	10,33
7	1.132,62	532,06	-	10,33
6	980,47	524,77	-	10,33
5	788,89	518,53	-	10,33
4	721,27	517,50	-	10,33
4, par. 125	704,37	517,50	-	10,33
3	664,92	515,42	-	10,33
2, par. 115	648,03	513,96	-	10,33
2	614,21	513,96	-	10,33
1	563,50	512,71	-	10,33

Dal 1° marzo 2012

<i>Livelli</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>E.d.r. confederale</i>
Q	1.259,86	532,06	25,82	10,33
7	1.151,06	532,06	-	10,33
6	996,43	524,77	-	10,33
5	801,73	518,53	-	10,33
4	733,01	517,50	-	10,33
4, par. 125	715,84	517,50	-	10,33
3	675,75	515,42	-	10,33
2, par. 115	658,58	513,96	-	10,33
2	624,21	513,96	-	10,33
1	572,67	512,71	-	10,33

Dal 1° settembre 2012

<i>Livelli</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>E.d.r. confederale</i>
Q	1.280,04	532,06	25,82	10,33
7	1.169,50	532,06	-	10,33
6	1.012,39	524,77	-	10,33
5	814,57	518,53	-	10,33
4	744,75	517,50	-	10,33
4, par. 125	727,31	517,50	-	10,33
3	686,58	515,42	-	10,33
2, par. 115	669,13	513,96	-	10,33
2	634,21	513,96	-	10,33
1	581,84	512,71	-	10,33

Dal 1° aprile 2013

<i>Livelli</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>	<i>E.d.r. confederale</i>
Q	1.330,50	532,06	25,82	10,33

7	1.215,60	532,06	-	10,33
6	1.052,30	524,77	-	10,33
5	846,68	518,53	-	10,33
4	774,11	517,50	-	10,33
4, par. 125	755,98	517,50	-	10,33
3	713,64	515,42	-	10,33
2, par. 115	695,51	513,96	-	10,33
2	659,21	513,96	-	10,33
1	604,78	512,71	-	10,33

#### Note alle tabelle

- Indennità di funzione: spetta al personale con qualifica di quadro ed è utile a tutti gli effetti contrattuali.
- E.d.r. confederale: spetta ai sensi del Protocollo 31 luglio 1992.
- Liv. 4, par. 125: si tratta degli operai addetti alle cabine e linee di verniciatura in forza al 1° giugno 2001.
- Liv. 2, par. 115: operai addetti ad attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario.
- Indennità di contingenza: con riferimento ai livv. 4 - par. 125 e 2 - par. 115, per i valori dell'indennità di contingenza, non riportati dal c.c.n.l., si presume debba farsi riferimento a quelli, rispettivamente, dei livv. 4 e 2.

#### Elemento distinto ed aggiuntivo della retribuzione

A decorrere dal 1° gennaio 2008, viene riconosciuto a tutti i lavoratori un elemento distinto ed aggiuntivo della retribuzione (E.d.a.r.), non assorbibile e non utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale né del t.f.r., con le seguenti decorrenze e nei seguenti importi mensili, per 14 mensilità:

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.1.2008	Dal 1.1.2009	Dal 1.6.2009
Q	20,18	30,28	40,37
7	18,44	27,66	36,88
6	15,96	23,94	31,93
5	12,84	19,27	25,69
4	11,74	17,61	23,49
4 (Par. 125)	11,47	17,20	22,93
3	10,83	16,24	21,65
2 (Par. 115)	10,55	15,83	21,11
2	10,00	15,00	20,00
1	9,17	13,76	18,35

Dal 1° giugno 2011 l'Edar cessa di essere erogato.

#### Finanziamento dell'Organismo paritetico nazionale

Per il finanziamento dell'Organismo paritetico nazionale è stabilito un contributo mensile pari ad € 0,50 a carico del datore di lavoro ed € 0,50 a carico del lavoratore, da versare trimestralmente (tramite modello F24) per 12 mensilità, dal 1° gennaio 2008.

Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali, entrambe le quote sono ridotte ad € 0,25.

#### Elemento di garanzia retributiva

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio 2013 e iscritti nel libro unico da almeno 6 mesi, i quali nei quattro anni precedenti siano risultati privi di contrattazione di secondo livello e non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi in aggiunta a quelli stabiliti dal c.c.n.l., verrà corrisposto - con la retribuzione di luglio 2013 - un elemento di garanzia retributiva negli importi sotto riportati qualora, dopo la presentazione della piattaforma di secondo livello, non venga definito un accordo entro il mese di dicembre 2012.

Livelli	Importi
Q	161,47
7	147,52
6	127,71
5	102,75
4	93,94
4, par. 125	91,74
3	86,61
2, par. 115	84,40
2	80,00

1	73,39
---	-------

L'importo in questione - che non può sostituire accordi di secondo livello vigenti - non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto legale né contrattuale, compreso il trattamento di fine rapporto ed è calcolato pro-quota in proporzione alle giornate di effettivo lavoro prestate nel periodo 1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2012.

Analogamente, l'elemento di garanzia è corrisposto ai lavoratori part-time in proporzione all'orario individuale.

In caso di passaggio di appalto intervenuto tra gennaio 2013 e luglio 2013, l'impresa cessante liquida ai lavoratori che passano all'impresa subentrante gli importi eventualmente spettanti a titolo di elemento di garanzia retributiva.

### **Aumenti periodici di anzianità**

#### *Scatti biennali - Impiegati*

Per ciascun biennio di servizio prestato presso la stessa impresa ogni impiegato ha diritto ad un aumento in misura pari al 6,25% del minimo di retribuzione in vigore al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza in vigore al 1° agosto 1983 (pari ad € 279,60).

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

Ogni impiegato può maturare un massimo di 8 aumenti, fino al limite del 50% del minimo di retribuzione del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza in vigore al 1° agosto 1983.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né viceversa.

In caso di passaggio di livello l'importo degli aumenti maturati viene mantenuto in cifra.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio è utile ai fini della maturazione del nuovo aumento.

Per gli impiegati in forza al 31 maggio 2011 l'E.d.a.r. - la cui erogazione cessa dal 1° giugno 2011 - viene mantenuto come elemento economico ad personam, che verrà assorbito al raggiungimento del primo scatto di anzianità successivo alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo (3 agosto 2011).

#### *Anzianità forfettaria di settore - Operai*

Per gli operai, in sostituzione degli scatti biennali, è prevista l'erogazione di un'anzianità forfettaria di settore stabilita in un'unica quota fissa nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>
6	51,06
5	41,08
4	39,66
3	36,53
2	34,39
1	32,67

Per effetto della cessazione, dal 1° giugno 2011, dell'erogazione dell'E.d.a.r., il valore dell'anzianità forfettaria di settore per gli operai viene così elevato:

<i>Livelli</i>	<i>Importi dal 1.6.2011</i>
6	82,99
5	66,77
4	63,15
4, par. 125	62,59
3	58,18
2, par. 115	55,50
2	54,39
1	51,02

Tali incrementi non vengono corrisposti per i primi 4 anni di anzianità nel settore, L'erogazione degli stessi è prevista a partire dal 5° anno di anzianità senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, fatti salvi i passaggi di appalto. Dietro richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio maturata presso l'impresa.

Gli importi corrisposti al titolo indicato sono utili ai fini del computo dei seguenti istituti: lavoro straordinario, ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, malattia e infortunio, indennità di mancato preavviso, trattamento di fine rapporto.

Per gli operai in forza al 31 maggio 2011 che non percepiscono l'indennità forfettaria di settore, l'E.d.a.r. viene mantenuto come elemento economico "ad personam", che verrà assorbito al raggiungimento dei quattro anni di anzianità di settore.

## **Elementi retributivi ultramensili**

### **Mensilità aggiuntive**

#### *Tredicesima*

Va corrisposta entro il 20 dicembre, nella misura di una mensilità della retribuzione globale mensile, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

#### *Quattordicesima*

Va corrisposta entro il 15 luglio, nella misura di una mensilità della retribuzione globale mensile, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

### **Premi legati alla produttività**

E' prevista la contrattazione in sede territoriale di un premio di risultato correlato ad obiettivi e risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di rendimento, produttività, efficienza, efficacia, competitività e qualità.

Gli importi del premio - variabili e non predeterminabili - non sono utili ai fini di nessun istituto legale e contrattuale. Condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio sono stabilite dalla contrattazione di secondo livello.

Il premio è proporzionato dall'azienda con riferimento alle giornate di effettivo lavoro svolto nell'anno precedente ed è calcolato in rapporto all'orario di lavoro individuale per i lavoratori in part-time.

Eventuali trattamenti economici collettivi già in atto, aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal c.c.n.l., sono assorbiti fino a concorrenza dal premio di risultato.

## **Indennità variabili**

### **Indennità maneggio denaro**

Spetta al personale che ha normalmente maneggio di denaro, con responsabilità per errori.

L'indennità è commisurata al 3% della retribuzione tabellare (5% della retribuzione base per il personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, ecc. di importo complessivo superiore a € 4,65 giornalieri).

### **Indennità lavoro disagiato**

Ai lavoratori che effettuano le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana spetta un'indennità commisurata al 15% del minimo di retribuzione per ogni giornata di prestazione.

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli altiforni viene corrisposta un'indennità di € 0,05 per ogni ora di lavoro (\*).

-----  
 (\*) L'indennità è utile ai fini del computo dei seguenti istituti: ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, indennità di mancato preavviso, trattamento di fine rapporto.

### **Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali**

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni (escluse aree o locali in cui non vengano svolte operazioni di trasformazione produttiva, come: cortili, uffici, servizi igienici, ecc.) viene corrisposta un'indennità di € 0,036 per ogni ora di lavoro (\*).

-----  
 (\*) L'indennità è utile ai fini del computo dei seguenti istituti: ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, indennità di mancato preavviso, trattamento di fine rapporto.

### **Indennità pulizia ambienti radioattivi**

Ai lavoratori professionalmente esposti a rischi da radiazioni viene corrisposta un'indennità di € 0,12 per ogni ora di prestazione in specifiche zone controllate (Reattori nucleari in funzione - trattamento radioelementi, radioisotopi) (\*).

-----  
 (\*) L'indennità è utile ai fini del computo dei seguenti istituti: ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, indennità di mancato preavviso, scatti di anzianità.

### **Indennità per lavori nel sottosuolo**

Ai lavoratori che effettuano prestazioni nel sottosuolo (cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati) viene corrisposta un'indennità di € 0,03 per ogni ora di prestazione, non cumulabile con altre analoghe indennità.

Al personale che effettua lavori nelle metropolitane, in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, ecc.) viene corrisposta un'indennità di € 0,03 orarie (non cumulabile con la precedente). Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni o lungo le linee della metropolitana, svolga la propria opera all'aperto o sotto la pensilina.

### **Indennità mezzi di locomozione**

Spetta, nella misura mensile da concordarsi territorialmente, ai lavoratori che usino il proprio mezzo di trasporto per servizio.

Al lavoratore comandato a spostarsi da un posto all'altro, se lo spostamento non avviene con mezzi di trasporto aziendali, spetta il rimborso a piè di lista delle spese sostenute.

### **Indennità di alta montagna**

Spetta, nella misura da concordarsi territorialmente, ai lavoratori inviati a prestare la propria opera fuori dalla normale sede di lavoro in località di alta montagna.

### **Indennità di disagiata sede**

Spetta ai lavoratori, nella misura da concordarsi territorialmente, qualora la sede dell'azienda disti oltre 3 km dal più vicino centro abitato sempreché l'impresa, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, non provveda direttamente al trasporto medesimo.

### **Indennità aeroportuale**

Spetta, ove concordata a livello provinciale, ai lavoratori che svolgono la propria attività esclusivamente in ambito aeroportuale; l'importo corrispondente assorbe fino a concorrenza eventuali altre indennità già erogate a qualsiasi titolo.

### **Corresponsione della retribuzione**

La retribuzione viene corrisposta al lavoratore con cadenza mensile, anche mediante assegni bancari.

Qualora l'azienda ritardi il pagamento di oltre 15 giorni dopo la fine del mese di competenza, decorrono dalla stessa scadenza gli interessi a favore del lavoratore nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

## **DURATA DELLA PRESTAZIONE**

### **Orario giornaliero e settimanale**

#### **Orario normale**

La durata dell'orario normale è di 40 ore settimanali, normalmente distribuite su 5 giorni consecutivi.

In relazione alle esigenze aziendali può essere concordata con le R.S.A. la distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni. In tal caso le prestazioni svolte nel sesto giorno sono compensate con la retribuzione globale oraria e una maggiorazione del 25% computata sul minimo di retribuzione e l'indennità di contingenza.

Ferma restando la maggiorazione del 25% della retribuzione base per la prestazione svolta nel sesto giorno, a far data dal 31 maggio 2011 può essere concordata, con accordi di secondo livello, la non applicazione della percentuale stessa qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale dell'orario contrattuale individuale concordato tra le parti, superiore alla prestazione minima prevista per il part-time; in caso di successiva riduzione dell'orario la maggiorazione verrà nuovamente applicata.

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

Il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo continuativo fatte salve le attività caratterizzate da 2 frazioni di lavoro giornaliero. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di 8 ore consecutive.

La durata media settimanale della prestazione lavorativa, comprensiva dello straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 12 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.

#### **Interruzione del lavoro**

In caso di interruzione della prestazione normale per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, è corrisposto per la prima giornata di sospensione il 70% del minimo di retribuzione.



Adetti a mansioni discontinue ex ipotesi di accordo 3 dicembre 2003 : sono considerati discontinui i lavoratori a tempo pieno non aventi, nell'espletamento della mansione, carattere di continuità e specificatamente:

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

L'orario di lavoro è di 45 ore settimanali: a partire dalla 46<sup>a</sup> ora si applica la maggiorazione per lavoro straordinario.

L'orario di lavoro è tuttavia quello della generalità dei lavoratori (40 ore settimanali) nel caso in cui lo svolgimento di più mansioni discontinue annulli i tempi intermedi di sosta.

Tale norma non si applica nel caso di lavoro occasionale o sporadico.

### Riduzione annua

L'orario di lavoro viene ridotto di 40 ore annue, mediante la concessione, di norma, di corrispondenti giornate di riposo.

### Lavoro straordinario

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro.

E' previsto un limite al lavoro straordinario di 150 ore annue pro-capite.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra di loro, né con quelle per lavoro notturno e festivo, né con la maggiorazione prevista per le prestazioni svolte nel 6° giorno) calcolate sulla quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

<i>Lavoro straordinario</i>	%
diurno	25
notturno	50
festivo	65
notturno festivo	75

### Lavoro notturno

Agli effetti legali è considerato lavoro notturno quello effettivamente prestato tra le ore 22 e le ore 5, e lavoratore notturno colui che - con riferimento all'orario giornaliero - svolga in via non eccezionale e in regime di normale continuativa assegnazione almeno tre ore di lavoro nel periodo tra le ore 22 e le ore 5, e che - con riferimento all'orario complessivo annuale - svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore tra le ore 22 e le ore 5, per un minimo di 80 giorni lavorativi annui (da riproporzionare per i lavoratori in part-time verticale o misto).

Non si considera lavoro notturno agli effetti di legge - ma dà diritto alle maggiorazioni contrattuali previste per il lavoro notturno - quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- vacanza determinata da dimissioni improvvise di dipendente;
- necessità di rimpiazzo per breve periodo di personale assente per malattia, infortunio, causa di forza maggiore, ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura;
- esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore; in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il suddetto limite viene calcolato come media nell'arco di un trimestre (salvo diversa regolamentazione a livello aziendale).

In caso di inidoneità al lavoro notturno dichiarata dal medico competente, e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore può essere anche spostato a mansioni di livello inferiore.

Agli effetti retributivi si considera notturno il lavoro eseguito dalle 22 alle 6.

Per le prestazioni di lavoro notturno sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabile con quelle per lavoro straordinario e festivo, né con la maggiorazione prevista per le prestazioni svolte nel 6° giorno) calcolate sulla quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

<i>Lavoro notturno</i>	%
compreso in turni avvicendati	20
non compreso in turni avvicendati	30

#### *Nota alla tabella*

- Maggiorazioni: le maggiorazioni di cui sopra sono utili ai fini dei vari istituti contrattuali (ferie, festività, mensilità aggiuntive, t.f.r., indennità di mancato preavviso, trattamento per malattia e infortunio) solo in caso di prestazione notturna continuativa.

## **Lavoro festivo**

Per le prestazioni di lavoro festivo è stabilita la maggiorazione del 50% (non cumulabile con quelle per lavoro straordinario e notturno, né con la maggiorazione prevista per le prestazioni svolte nel 6° giorno) calcolata sulla quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

## **Flessibilità**

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, l'orario di lavoro settimanale può essere realizzato come media plurisettimanale nell'arco di 12 mesi, entro i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e minimi di 35 ore settimanali.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale non saranno retribuite come lavoro supplementare o straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare. I lavoratori interessati al regime di flessibilità percepiranno infatti la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

## **Banca ore**

Ciascun lavoratore può far confluire in una banca ore individuale le ore di lavoro eccedenti la 45ª settimanale, da recuperare - su richiesta dell'interessato - sotto forma di riposi compensativi, fatta salva in ogni caso la corresponsione delle relative maggiorazioni, effettuata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui le prestazioni sono state effettuate. La volontà di accumulo delle ore nella banca deve essere dichiarata preventivamente dal lavoratore per iscritto, entro il mese di gennaio di ciascun anno; in tal caso i riposi potranno essere goduti entro i 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;
- non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte.

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

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

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

## **Riposo settimanale**

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 5 giorni, 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.

Al verificarsi di esigenze tecniche, produttive ovvero organizzative, fermo restando il riposo domenicale, l'altro giorno di riposo può essere fruito nell'arco della settimana.

La programmazione dei riposi è portata a conoscenza dei lavoratori interessati con almeno 15 giorni di anticipo.

In caso di prestazione domenicale con riposo compensativo in altro giorno, la domenica è considerata giorno lavorativo, mentre è 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 sei giorni prima - sempreché tale spostamento non comporti il superamento del limite di sei giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore ha diritto ad una indennità pari al 7% di una quota giornaliera della retribuzione (minimo e indennità di contingenza).

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

Il lavoratore ha diritto ad avere ogni 7 giorni un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola coincidente con la domenica, da cumulare con le 11 ore di riposo giornaliero. Detto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

In tali casi, il trattamento economico per le giornate lavorative svolte sarà quello del lavoro straordinario festivo.

## **Festività**

In aggiunta alle festività nazionali e infrasettimanali previste dalla legge è considerato festivo il giorno di Pasqua e quello della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove ha sede l'unità produttiva, nonché i giorni di riposo compensativo per lavoro domenicale.

In caso di coincidenza di una festività con la domenica ai lavoratori viene corrisposta, in aggiunta al normale trattamento economico, un'ulteriore quota giornaliera della retribuzione globale mensile.

## **Ex festività**

Per le prestazioni effettuate nelle festività abolite per effetto del combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985, vengono riconosciuti permessi compensativi retribuiti.

Detti permessi devono essere usufruiti entro l'anno di maturazione e, se non fruiti, al lavoratore sarà corrisposta una quota giornaliera di retribuzione globale mensile per ogni ex festività lavorata.

In caso di coincidenza delle ex festività con la giornata di riposo settimanale e per la giornata del 4 novembre viene erogato il trattamento economico previsto per le festività coincidenti con la domenica.

## **Ferie**

Per ogni anno di servizio spetta il seguente periodo di ferie, espresso in giorni lavorativi, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a tal fine considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni):

<i>Orario settimanale</i>	<i>Durata/giorni</i>
su 5 giorni	22
su 6 giorni	26

Per ogni anno solare, due settimane devono essere concesse nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre (escluso settore disinfezione, disinfestazione e derattizzazione).

Le 4 ex festività religiose e quelle nazionali e infrasettimanali, se cadenti nel periodo feriale, danno luogo al prolungamento dello stesso.

## **LUOGO DELLA PRESTAZIONE**

### **Trasferimento**

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 1 mese.

Oltre al rimborso delle spese di trasferimento (viaggio, trasporto per sé e per i familiari, effetti familiari), spetta un'indennità nelle seguenti misure:

- al lavoratore senza carico di famiglia, 1/3 della retribuzione globale mensile;
- al lavoratore con familiari a carico, 2/3 della retribuzione globale mensile oltre a 1/15 per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca.

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

## **ASSENZA**

### **Malattia**

#### **Conservazione del posto**

In caso di malattia i lavoratori hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi. Ai fini del raggiungimento di tale limite massimo si sommano le assenze nell'arco di 36 mesi.

I 36 mesi in parola possono essere raggiunti anche 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.

Superato il periodo di conservazione del posto, è prevista la concessione, per una sola volta nell'arco di durata del rapporto con la stessa impresa, di un periodo massimo di 4 mesi di aspettativa (non retribuita e non utile per alcun istituto contrattuale).

Per i rapporti a tempo determinato il periodo di conservazione del posto è limitato alla durata del contratto.

#### **Trattamento economico**

##### *Operai*

Gli operai hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione globale netta:

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>

dal 1° al 180° giorno	100
dal 181° al 270° giorno	50

### **Impiegati**

Gli impiegati non in prova hanno diritto ad un trattamento economico interamente a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione base:

<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
primi 5 mesi	100
7 mesi successivi	50

Nel caso di festività nazionali ed infrasettimanali o ex festività cadenti durante il periodo di assenza per malattia, l'impresa corrisponde la differenza tra il trattamento erogato dagli istituti previdenziali e l'intero compenso per festività.

### **Infortunio sul lavoro**

Gli operai soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera retribuzione a partire dal giorno successivo a quello in cui si è verificato l'infortunio e fino alla guarigione clinica.

Gli impiegati non in prova hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, a un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza dell'intera retribuzione per 5 mesi e della metà di essa per 7 mesi.

Nel caso di festività nazionali ed infrasettimanali o ex festività cadenti durante il periodo di assenza per infortunio, l'impresa corrisponde la differenza tra il trattamento erogato dagli istituti previdenziali e l'intero compenso per festività.

### **Maternità**

Per i primi 5 mesi di assenza spetta alle sole impiegate:

- un'integrazione dell'indennità di maternità anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, fino al raggiungimento della intera retribuzione, per i primi 4 mesi di assenza;
- il trattamento economico previsto dalla legge, per il mese successivo.

Nel caso di festività nazionali ed infrasettimanali o ex festività cadenti durante il periodo di assenza, l'impresa corrisponde la differenza tra il trattamento erogato dagli istituti previdenziali e l'intero compenso per festività.

### **Servizio militare**

Il periodo di servizio militare è utile ai soli fini dell'indennità di anzianità.

### **Congedo matrimoniale**

Il congedo matrimoniale ha la durata di 15 giorni lavorativi (15 giorni di calendario per i lavoratori assunti a partire dal 1° giugno 2001).

Per gli impiegati la relativa retribuzione è completamente a carico del datore di lavoro; per gli operai il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione dell'assegno per congedo matrimoniale erogato dall'INPS, fino al raggiungimento della normale retribuzione.

### **Diritto allo studio**

#### **Partecipazione a corsi**

I lavoratori non in prova assunti a tempo indeterminato che frequentano corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute e abilitate al rilascio di titoli di studio legali, possono usufruire di permessi retribuiti, a carico del monte ore costituito presso ogni azienda in misura pari a 10 ore annue per dipendente, per un massimo di 150 ore "pro capite" per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, purché le ore di corso siano in rapporto di almeno 2:1 con quelle richieste come permesso.

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 2% della forza occupata.

#### **Lavoratori studenti**

I lavoratori iscritti a corsi regolari di studio in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute hanno diritto a permessi retribuiti, nella misura indicata, per il conseguimento dei seguenti titoli di studio:

- diploma di licenza elementare, 5 giorni;
  - diploma di licenza media inferiore, 8 giorni;
  - diploma di licenza media superiore, 10 giorni.
- Hanno altresì diritto a 2 giorni di permesso retribuito per ogni esame universitario.

## **Permessi**

Per giustificati motivi possono essere concessi brevi permessi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

In occasione della nascita di un figlio il lavoratore ha diritto a un giorno di permesso retribuito.

In caso di decesso di un genitore, del coniuge, di un figlio o di un fratello vengono concessi 3 giorni di permesso retribuito cui si aggiungono 2 giorni di permesso non retribuito se l'evento si è verificato fuori della provincia in cui è ubicata la sede di lavoro. Se l'evento luttuoso si verifica nel corso della prestazione lavorativa, al lavoratore è concesso altresì di assentarsi immediatamente dal posto di lavoro con diritto all'intera retribuzione giornaliera.

Per quanto riguarda i permessi per familiari di portatori di handicap, il testo contrattuale prevede specifiche modalità di utilizzo.

## **Aspettative**

### **Ritiro della patente**

L'autista a cui sia stata ritirata la patente per motivi che non costituiscono giusta causa di licenziamento, ha diritto alla conservazione del posto per 6 mesi (non retribuiti). Le aziende con oltre 20 dipendenti dovranno in tale periodo assegnarlo ad altre mansioni, corrispondendogli la relativa retribuzione.

### **Aspettativa per tossicodipendenza**

E' prevista la concessione - compatibilmente alle esigenze aziendali - di un solo periodo di aspettativa non retribuita (che non può comunque superare i limiti di conservazione del posto stabiliti contrattualmente in caso di malattia) ai lavoratori tossicodipendenti che debbano effettuare terapie riabilitative presso strutture pubbliche o comunità terapeutiche legalmente riconosciute.

Ai lavoratori con familiari a carico in condizioni di tossicodipendenza, è concesso, compatibilmente alle esigenze aziendali, un periodo di aspettativa non retribuita per concorrere al programma di recupero del tossicodipendente realizzato presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti istituzioni.

## **SANZIONI DISCIPLINARI**

### **Tipologia delle sanzioni**

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

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- e) licenziamento con o senza preavviso.

L'importo delle multe di cui al punto c) verrà versato a favore di eventuali istituzioni assistenziali aziendali ed in mancanza all'INPS.

### **Comportamenti sanzionabili**

Incorre nei provvedimenti di rimprovero scritto, 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 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.

## Licenziamento disciplinare

Incorre nel licenziamento con preavviso il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nelle ipotesi precedenti non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso.

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 per cui è previsto il licenziamento senza preavviso;
- 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 al punto 1), quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione negli ultimi due anni.

Incorre nel licenziamento senza preavviso il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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

In tali casi l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

## ESTINZIONE DEL RAPPORTO

### Preavviso

#### Formalità

Sia il licenziamento che le dimissioni debbono essere comunicati per iscritto.

#### Periodo

##### Operai

La durata del periodo di preavviso è di 15 giorni di calendario (7 giorni in caso di dimissioni).

##### Impiegati

Anni di servizio	Mesi		
	Quadri e 7° livello	6° livello	altri livelli
fino al 5°	2 e 1/2	1 e 1/2	1
dal 6° al 10°	3 e 1/2	2	1 e 1/2
oltre il 10°	4 e 1/2	2 e 1/2	2

In caso di dimissioni la durata del preavviso è ridotta a metà.

Per tutti i lavoratori il preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

### Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 i seguenti elementi della retribuzione considerata utile a norma della L. 29 maggio 1982, n. 297: minimi di retribuzione, indennità di contingenza, scatti biennali (impiegati) e incremento automatico (operai), eventuali aumenti di merito e/o superminimi, tredicesima e quattordicesima mensilità, elementi derivanti da accordi integrativi, indennità aventi carattere non occasionale.

## **ASSISTENZA INTEGRATIVA**

L'assistenza sanitaria doveva essere garantita, entro il 1° luglio 2013, a tutti i lavoratori a tempo indeterminato, in forza alla predetta data, privi di altre forme di assistenza sanitaria.

La contribuzione al fondo è così stabilita:

a) contributo una tantum a titolo di iscrizione, a carico dell'impresa, pari a € 0,50 per ciascun lavoratore in forza al 1° giugno 2012;

b) dal 1° luglio 2013, contributo mensile a carico dell'impresa nelle seguenti misure:

- € 4, per i lavoratori fino a 28 ore settimanali;

- € 6, per i lavoratori con orario superiore.

Nel mese di luglio 2014 gli organi direttivi del Fondo ASIM hanno ultimato gli adempimenti necessari per l'iscrizione del Fondo al relativo Registro: di conseguenza a partire dalla mensilità di luglio 2014 le aziende inizieranno a versare la suddetta contribuzione, tramite il mod. F24.

Le aziende che alla costituzione del Fondo (13 novembre 2013) avevano un diverso sistema di assistenza sanitaria invieranno al Fondo entro il 30 ottobre 2016 i moduli e la documentazione richiesti e il Fondo le regolarizzerà entro 180 giorni dalla presentazione delle richieste.

Le aziende che non hanno attiva alcuna assistenza sanitaria invieranno al Fondo i moduli e la documentazione richiesti ed a decorrere dal 20 aprile 2016 iscriveranno i lavoratori, all'inizio di ogni mese.

La quota una tantum d'iscrizione, per dipendente, è pari a:

- € 40 per le aziende che iscriveranno i lavoratori entro il 30 giugno 2016;

- € 200 per le aziende che iscriveranno i lavoratori dal 1° luglio 2016 al 30 settembre 2016.

Il versamento dei contributi arretrati (periodo 1° luglio 2013 - 30 giugno 2014) per i lavoratori a tempo indeterminato in forza a luglio 2014, avverrà in apposita riga del mod. F24, con le seguenti modalità:

- le quote di aprile, maggio e giugno 2014 con l'F24 di settembre 2014;

- le quote di gennaio, febbraio e marzo 2014 con l'F24 di febbraio 2015;

- le quote di ottobre, novembre e dicembre 2013 con l'F24 di maggio 2015;

- le quote di luglio, agosto e settembre 2013 con l'F24 di ottobre 2015.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto al risarcimento del danno.

La corresponsione di indennità sostitutive non esonera l'azienda dall'obbligo di assicurare al lavoratore le prestazioni garantite dal Fondo.

## **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

La contrattazione integrativa territoriale con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio di risultato determinato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi ad obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, competitività.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

## **PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

### **APPRENDISTATO**

Per i contratti sottoscritti fino al 24 aprile 2012 continuano ad applicarsi le norme previste all'art. 12 dal c.c.n.l. vigente, mentre per i contratti sottoscritti dal 26 aprile 2012 e fino alla data del 19 luglio 2012 trovano applicazione gli accordi interconfederali vigenti. A partire dal 20 luglio 2012 la disciplina è quella stabilita dal verbale di accordo 19 luglio 2012.

Per la disciplina interconfederale dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca si vedano gli Accordi interconfederali 18 maggio 2016 e 26 luglio 2016.

### **Condizioni di applicabilità**

Per poter assumere con contratto di apprendistato, le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 65% dei lavoratori che abbiano completato il periodo di tirocinio nell'arco del 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori dimessi, licenziati per giusta causa, per cessazione di appalto, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio. Tale limite non trova applicazione quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

E' ammesso il lavoro a tempo parziale, con orario di lavoro non inferiore al 50% di quello previsto per il tempo pieno.

### **Limiti numerici**

Il numero di apprendisti che possono essere assunti non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate, con riferimento al singolo appalto o servizio.

## **Qualificazione professionale e durata**

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 7°.

### *Contratti stipulati fino al 19 luglio 2012*

La durata massima risulta dal prospetto che segue:

<i>Livelli</i>	<i>Durata/mesi</i>
6 e 7	48
4 e 5	36
2 e 3	24

A livello territoriale possono essere previste durate maggiori in considerazione di specifiche situazioni professionali o operative.

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

### *Contratti stipulati dal 20 luglio 2012*

La durata massima risulta dal prospetto che segue:

<i>Livelli</i>	<i>Durata/mesi</i>
5, 6 e 7	36
3 e 4	30
2	24

In caso di assenza superiore ai 30 giorni, il periodo di apprendistato viene prolungato - previa comunicazione dell'azienda della nuova data di scadenza - in misura pari alla durata dell'assenza.

Qualora vengano individuati profili professionali analoghi a quelli previsti dal c.c.n.l. nell'ambito dell'area contrattuale dell'artigianato di attività di servizi e pulizie, le Parti provvederanno ad armonizzare eventuali durate superiori.

L'attribuzione di funzioni di responsabilità, coordinamento e direzione agli apprendisti con mansioni relative ai livelli 6° e 7° nei primi 6 mesi di svolgimento del rapporto deve essere valutata con particolare riguardo.

Per i lavoratori con destinazione finale dal 5° al 7° livello, la durata viene ridotta:

- di 6 mesi, se in possesso di diploma inerente la professionalità da acquisire;
- di 12 mesi, se in possesso di laurea inerente la professionalità da acquisire.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, debitamente documentato, è computato presso la nuova (fatta salva la durata minima prevista per legge) ai fini del completamento del periodo prescritto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione sono riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

## **Retribuzione**

L'inquadramento ed il relativo trattamento economico (composto da minimo retributivo, indennità di contingenza ed e.d.r. confederale) sono così determinati:

- 2 livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo;
- un livello sotto quello di destinazione finale, per la seconda metà.

Gli apprendisti destinati a conseguire il 2° livello vengono inquadrati nel 1° per tutto il periodo.

## **Periodo di prova**

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

## **Attività formativa**

### *Contratti stipulati fino al 19 luglio 2012*

E' previsto un monte ore di formazione pari a 120 ore annue, interna o esterna all'azienda.

In caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione sono proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

L'elencazione dei profili formativi è contenuta in allegato al c.c.n.l.

### *Contratti stipulati dal 20 luglio 2012*



La durata della formazione a carico azienda per l'acquisizione delle competenze professionali e di mestiere è di almeno 80 ore medie annue ed è integrata dall'offerta pubblica, qualora esistente, di formazione di base e trasversale.

In caso di apprendistato a tempo parziale, la durata della formazione è equiparata a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.

Vengono confermati i profili formativi già allegati al c.c.n.l. 19 dicembre 2007.

#### *Parere di conformità*

Il datore di lavoro richiederà all'ONBSI il parere di conformità sul piano formativo individuale, secondo modalità che saranno individuate entro il 31 ottobre 2012; nelle more di tale attuazione rimane valida la prassi in atto, tra cui il silenzio-assenso.

In sede di contrattazione territoriale può essere concordato di affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dell'addestramento dell'apprendista al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.

### **Anzianità di servizio**

Per i contratti stipulati dal 20 luglio 2012 il periodo di apprendistato professionalizzante è computato ai fini dell'anzianità di servizio.

### **LAVORO A TERMINE**

#### **Assunzione**

Al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore da sostituire, l'assunzione di lavoratori a tempo determinato può avvenire con un anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'assenza nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori la cui assenza sia programmata (per i livelli 5, 6 e 7 l'affiancamento può essere portato fino a 6 mesi);
- sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o parentale.

Nelle ragioni di carattere sostitutivo rientrano, in via semplificativa, la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, i lavoratori in aspettativa, in permesso o in congedo, ovvero assenti per ferie (tale interpretazione fa salva la legittimità dei contratti a termine già sottoscritti).

#### **Periodo di prova**

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

#### **Malattia**

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto:

- è limitata ad un periodo massimo pari a 1/3 della durata del contratto iniziale;
- non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto;
- non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.

#### **Limiti numerici**

Il numero massimo di contratti a tempo determinato nonché di somministrazione che possono essere stipulati è pari, complessivamente, al 30%, in media annua, del totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un tetto massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale e del 12% per il contratto di 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.

Nelle strutture che occupano fino a 20 dipendenti a tempo indeterminato possono essere stipulati un massimo di 10 contratti; in quelle fino a 10 dipendenti, un numero in ogni caso non superiore a quello dei dipendenti a tempo indeterminato.

Le proporzioni di cui sopra sono da riferire al singolo appalto.

Per fase di avvio di nuova attività, si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi. Non sono compresi nella norma gli assunti a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri.

#### **Successione di contratti**

In materia di successione di contratti a termine, la L. n. 134/2012 ha stabilito la possibilità di ridurre gli intervalli di tempo stabiliti dalla L. n. 92/2012 tra un contratto a termine e il successivo, oltre che per le attività stagionali, anche nei casi previsti dai contratti collettivi di ogni livello.

In relazione a tale facoltà, l'accordo 12 dicembre 2012 ha introdotto la seguente disciplina, che si applica ai contratti sottoscritti fino a tutto il 30 giugno 2013.

Oltre che nei casi di cui all'art. 1, comma 9, lettera h) della L. n 92/2012, nei seguenti casi di assunzioni a termine:

- a) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
  - b) temporanei incrementi dell'attività disposti dalla committenza;
  - c) copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di nuove attività;
  - d) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
  - e) servizi nell'ambito di manifestazioni, fiere, eventi;
- gli intervalli di tempo per la successione di contratti a termine tra il medesimo lavoratore e datore di lavoro sono così ridotti:
- 20 giorni (contratti a termine fino a 6 mesi);
  - 30 giorni (contratti a termine oltre 6 mesi).

## **CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

Il contratto di somministrazione è ammesso in attuazione delle norme di legge vigenti. Per i limiti numerici, si veda quanto detto nel par. Lavoro a termine.

## **LAVORO A TEMPO PARZIALE**

### **Tipologie di contratto**

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (con orario giornaliero di lavoro ridotto rispetto al tempo pieno), verticale (con orario giornaliero a tempo pieno limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (con una combinazione delle modalità sopra indicate che preveda giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro).

### **Orario di lavoro**

#### **Orario normale**

L'orario minimo settimanale 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 annue. La prestazione giornaliera non può essere inferiore a 2 ore.

Ove non sia possibile il raggiungimento di detti limiti minimi in un'unica ubicazione di servizio, il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore ad operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongono impedimenti di carattere tecnico-produttivo e organizzativo derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza al 31 maggio 2011.

#### **Clausole elastiche e flessibili**

Con accordo scritto tra lavoratore e azienda possono essere introdotte clausole flessibili ed elastiche in ordine alla variazione della prestazione lavorativa, sia in relazione alla collocazione che dell'aumento della stessa (nel part-time verticale o misto).

La predetta variazione può essere effettuata da parte del datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 48 ore.

Per le ore di lavoro prestate al di fuori degli orari concordati all'atto dell'instaurazione del rapporto a tempo parziale, in regime di clausole flessibili, compete al lavoratore una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, salvo che la variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sua necessità.

Per lo svolgimento di ore aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli schemi concordati, al lavoratore spetta la maggiorazione per il lavoro supplementare (28%), maggiorata del 1,5%.

In caso di gravi motivi personali o di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive aziendali, si può sospendere temporaneamente le clausole elastiche e flessibili.

Il lavoratore può denunciare - in forma scritta e con preavviso di almeno un mese, una volta decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto - le clausole elastiche e flessibili qualora ricorra una delle seguenti documentate ragioni: esigenze legate alla maternità e paternità o a gravi motivi familiari, esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico, comprovata instaurazione di altra attività lavorativa.

Anche il datore di lavoro può recedere dal patto con preavviso di almeno un mese.

#### **Lavoro supplementare**

Lo svolgimento di lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno giornaliero e/o settimanale. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite il mese successivo

all'effettuazione della prestazione come ordinarie, incrementate dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il t.f.r., determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base.

In caso di part-time di tipo verticale, le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato sono considerate lavoro straordinario e disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno.

### **Periodo di prova**

Fermi restando i limiti massimi di durata previsti per la generalità dei lavoratori (v. *supra* par. Periodo di prova), per gli operai assunti con contratto part-time verticale, il periodo di prova non può in ogni caso superare i 3 mesi.

### **Trasformazione del rapporto**

In caso di trasformazione da rapporto a tempo pieno a rapporto a tempo parziale, lo stesso può avere una durata predeterminata di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24. La comunicazione al lavoratore interessato deve essere fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

Per il completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale, è ammessa l'assunzione a tempo determinato fino a quando l'interessato osserverà il tempo ridotto.

Le aziende accoglieranno prioritariamente le domande di trasformazione motivate da: gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire figli fino ad 8 anni di età; partecipazione a corsi di studio o di formazione.

### **LAVORO RIPARTITO**

Il contratto di lavoro ripartito - con il quale due o più lavoratori assumono in solido, a tempo indeterminato, un'unica obbligazione lavorativa subordinata - è stipulato in forma scritta e deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione o la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro (in ogni caso, tale orario deve essere comunicato preventivamente al datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale). I lavoratori hanno l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione.

La retribuzione viene corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Gli accordi individuali possono prevedere in favore del datore di lavoro la garanzia dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da parte di ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

## **PREVIDENZA INTEGRATIVA**

### **FONDO PENSIONE**

#### **Istituzione**

La previdenza integrativa per i lavoratori del settore si realizza esclusivamente attraverso i seguenti Fondi:

- Previambiente, per i lavoratori delle aziende aderenti a Fise;
- Fondapi, per i lavoratori delle aziende aderenti a Confapi;
- Cooperlavoro, per i lavoratori delle imprese cooperative.

Nel caso in cui l'impresa non aderisca a nessuna delle 3 Associazioni suddette, i lavoratori hanno comunque diritto di aderire ad uno dei 3 fondi.

#### **Soggetti associati**

Potranno aderirvi i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato o con contratti a causa mista, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal c.c.n.l. I lavoratori a tempo determinato che cumulino nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) periodi di lavoro non inferiori a 6 mesi, potranno aderirvi al compimento di tale periodo.

### **CONTRIBUTI E PRESTAZIONI**

#### **Contributi**

Il finanziamento dei Fondi è garantito da un contributo pari al 2% di minimo tabellare e indennità di contingenza alla data del 1° gennaio 2001, da ripartire in parti uguali tra azienda e lavoratore, nonché dal versamento dell'intero t.f.r. maturato nel corso dell'anno.

La predetta contribuzione sarà trattenuta mensilmente dalle competenze del lavoratore, per 12 mensilità.

La quota a carico azienda sarà comunque dovuta in caso di assunzione di lavoratore iscritto ad altro fondo chiuso, purché questo preveda condizione di reciprocità rispetto agli iscritti ad uno dei 3 fondi suddetti.

Il lavoratore può optare per il versamento di un'ulteriore contribuzione a suo carico, nell'importo stabilito dallo Statuto e dal Regolamento del fondo.