

CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

Art. 1 - Campo di applicazione del contratto.

Art. 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 3 - Decorrenza e durata.

Art. 4 - Rapporti sindacali.

Art. 5 - Accordo interconfederale.

Art. 6 - Sistema contrattuale.

Art. 7 - Delega sindacale.

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

Art. 9 - Permessi retribuiti per cariche sindacali.

Art. 10 - Diritto di assemblea.

Art. 11 - Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità.

Art. 12 - Molestie sessuali.

Art. 13 - Tutela del lavoro, delle donne e dei fanciulli.

Art. 14 - Diritto allo studio.

Art. 15 - Periodo di prova.

Art. 16 - Inquadramento del personale.

Art. 17 - Assunzione.

Art. 18 - Esclusione delle quote di riserva.

Art. 19 - Consegna e restituzione dei documenti di lavoro.

Art. 20 - Orario di lavoro.

Art. 21 - Flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Art. 23 - Ricorrenze festive ed ex festività.

Art. 24 - Ferie.

Art. 25 - Rapporto a tempo parziale.

Art. 26 - Lavoro supplementare.

Art. 27 - Contratto a tempo determinato.

Art. 28 - Banca ore individuale.

Art. 29 - Gestione dei regimi di orario.

Art. 30 - Riposo settimanale.

Art. 31 - Retribuzione.

Art. 32 - Enti bilaterali.

Art. 33 - Ex indennità di contingenza.
Art. 34 - Determinazione della retribuzione oraria.
Art. 35 - Incrementi retributivi.
Art. 36 - Valori della paga base.
Art. 37 - Indennità speciale.
Art. 38 - Tredicesima mensilità.
Art. 39 - Aumenti periodici d'anzianità.
Art. 40 - Trasferte.
Art. 41 - Passaggio di mansioni e di livello.
Art. 42 - Mense aziendali.
Art. 43 - Cessazione di appalto.
Art. 44 - Malattia.
Art. 45 - Gravidanza e puerperio.
Art. 46 - Doveri del lavoratore.
Art. 47 - Provvedimenti disciplinari.
Art. 48 - Sospensione del lavoro.
Art. 49 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni. Impiegati.
Art. 50 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni. Operai.
Art. 51 - Trattamento di Fine Rapporto (TFR).
Art. 52 - Consegnà e conservazione degli utensili personali.
Art. 53 - Alloggio al personale.
Art. 54 - Indumenti di lavoro.
Art. 55 - Servizio militare.
Art. 56 - Assenze, permessi.
Art. 57 - Congedo matrimoniale.
Art. 58 - Contratto di Formazione e Lavoro (CFL).
Art. 59 - Formazione professionale.
Art. 60 - Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda.
Art. 61 - Indennità in caso di morte.
Art. 62 - Previdenza complementare.
Art. 63 - Indennità varie.

Allegato A. APPRENDISTATO

Art. 1 - Norme generali.
Art. 2 - Periodo di prova.

Art. 3 - Tirocinio presso diverse imprese.

Art. 4 - Durata del tirocinio e relativo inquadramento.

Art. 5 - Apprendisti impiegati.

Art. 6 - Retribuzione.

Art. 7 - Apprendisti assunti con età superiore a 24 anni e fino a 29 anni compiuti.

Art. 8 - Malattia e infortuni.

Art. 9 - Ferie.

Art. 10 - Gratifica natalizia.

Art. 11 - Insegnamento complementare.

Art. 12 - Attribuzione della qualifica.

Art. 13 - Decorrenza e durata.

Allegato B.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ARTIGIANE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA, DISINFEZIONE, DISINFESTAZIONE, DERATTIZZAZIONE E SANIFICAZIONE

Tra

Associazione Nazionale Imprese di Pulizia - CONFARTIGIANATO ASSOPULIZIE – CNA
CASA
CLAAI

e

FILCAMS-CGIL
FISASCAT-CISL
UILTRASPORTI

Roma, 12 luglio 1999

CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA

Le parti s'impegnano ad armonizzare il presente CCNL con le eventuali modifiche che potranno essere introdotte in sede di verifica dell'Accordo interconfederale 3 agosto/3 dicembre 1992.

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

Art. 1 - Campo di applicazione del contratto.

Il presente contratto si applica al personale dipendente da imprese artigiane aventi i requisiti richiesti dalla legge 8.8.85 n. 443 e successive modificazioni esercenti servizi di pulizia mostre, negozi, uffici e in genere aree e locali pubblici e privati, compresi i piazzali e reparti industriali, servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.

Rispetto del contratto - Le parti s'impegnano a fare inserire nei contratti di appalto clausole che garantiscono il rispetto del presente contratto e ogni accordo sindacale.

Art. 2 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.

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

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

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

Art. 3 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° luglio 1999 e durata fino al 30 giugno 2003 e s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno sempreché non venga disdetto da una delle parti non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza.

Art. 4 - Rapporti sindacali.

Premessa.

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

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

Osservatori di settore.

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

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

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

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

- le prospettive produttive dei settori; le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti e delle commesse; con riferimento ai tipi di lavorazione; la consistenza dei settori; le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento del mercato con particolare riferimento al sistema
- dell'assegnazione delle gare d'appalto nel settore;
- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile, per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;

- il mercato del lavoro, con particolare riferimento ai CFL, al part - time, all'occupazione femminile, all'apprendistato e ai contratti a temp o determinato;
- l'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità;
- l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, alla organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
- esame dei finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato a un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi d'innovazione tecnologica;
- l'attuazione d'iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso d'informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.

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

L'Osservatorio nazionale verrà costituito entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL e nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.

All'atto della 1a riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività.

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

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

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

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

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

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

Governo del mercato del lavoro.

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

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

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

Nota a verbale.

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

Art. 5 - Accordo interconfederale.

Le parti convengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta nell'Accordo interconfederale 21.7.88 per gli istituti previsti, anche a modifica delle precedenti intese categoriali, che s'intendono da esso sostituite.

Relazioni sindacali.

CONFARTIGIANATO, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'Accordo interconfederale 27.2.87 nei termini di cui alla premessa dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni artigiane e OO.SS. per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'Accordo 27.2.87 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) costituiscono una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.

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

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

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

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

A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'Ente regionale e degli altri Enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste nell'Accordo 27.2.87.

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

In attuazione di quanto sopra si conviene:

- 1) vengono istituiti rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti il presente accordo, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino. In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti d'incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.
- 2) Nelle sedi indicate al punto 1) verranno esaminate e possibilmente risolte fra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e le organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.
- 3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai CCNL dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.
- 4) I rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel Fondo di cui al punto 5). Detti rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.
- 5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'Accordo 21.12.83 tutte le imprese che rientrano nella sfera d'applicazione dei CCNL dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un Fondo per le attività di cui al comma 1 del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento. Convenzionalmente e ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:
 - a £. 7.500 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (comma 1, punto 1);
 - a £. 1.500 annue per dipendente e per le attività congiunte programmate nelle sedi bilaterali (comma 2, punto 1).Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.
- 6) I bacini di cui al punto 1), saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica e armonizzazione a livello regionale al massimo entro 1 anno.
- 7) Entro il periodo massimo di 1 anno dall'armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, a una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori. A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino alla armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono, per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.
- 8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai CCNL artigiani. Con riferimento a quanto sopra, le OO.SS. e le OO.AA. esamineranno, in sede conciliativa, il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro dei rappresentanti sindacali qualora gli stessi siano stati individuati tra lavoratori da imprese artigiane.
Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto. Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente l'assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.
- 9) I rappresentanti di CGIL, CISL, UIL comunque espressi, durano in carica almeno 1 anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.
- 10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia: legge n. 300/70 - legge n. 604/66 - legge n. 533/73 e agli artt. 2118 e 2119 C.C.

Dichiarazione a verbale del Ministro.

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

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL.

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

Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro e i trattamenti previsti dai commi 3 e 4, art. 31, legge n. 300/70 - Statuto dei diritti dei lavoratori.

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

Dichiarazione a verbale della CGIL.

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

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

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

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

PROTOCOLLO PER IL REGOLAMENTO DEL FONDO

- 1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale viene costituito un Fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.
- 2) Le imprese verseranno le quote al Fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.
- 3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31.7.89, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.
- 4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.
- 5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.
- 6) Il Fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.
- 7) Il Fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.

- 8) Il Fondo regionale comunque invia alle organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.
- 9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi. A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.
- 10) L'erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.
- 11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), comma 2, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.
- 12) Per l'attuazione dei programmi d'attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell'accordo, saranno utilizzate le risorse come specificamente indicato al punto 5) dello stesso.
- 13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1 del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato d'impresa non concorreranno alla costituzione del Fondo. Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del Fondo stesso, quanto versato.

Nota a verbale.

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

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

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del titolo III della legge 20.5.70 n. 300.

Norma transitoria.

In relazione al punto 7) dell'Accordo interconfederale 21.7.88, parte relativa ai rappresentanti sindacali di bacino, non saranno eletti delegati nelle imprese nelle quali essi non esistessero al momento dell'entrata in vigore dell'accordo stesso.

Nelle imprese dove i delegati esistevano già alla data del 21.7.88 vale quanto previsto al punto 7 dell'accordo su richiamato.

Nota a verbale.

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

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

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

A tal fine si conviene quanto segue:

- 1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un Fondo intercategoriale.
- 2) Il Fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e delle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30.10.89 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli organi di gestione del Fondo medesimo.
- 3) Il Fondo regionale provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da sospensioni temporanee delle attività causate da eventi di forza maggiore, indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).
- 4) Il Fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno all'impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16) comma 2.
- 5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti a livello regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del Fondo.
- 6) La presente normativa si applica ai settori coperti da CCNL artigiani stipulati, ai sensi dell'Accordo interconfederale 21.12.83, dalle organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.
- 7) Fermo restando l'esclusione di crisi congiunturali anche temporanee, a titolo esemplificativo gli eventi che potranno dare luogo alle prestazioni del Fondo di cui al punto 2) andranno individuati tra i seguenti:
 - eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
 - calamità naturali;
 - interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;
 - difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.

In via analogica, la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.
- 8) In caso di articolazione sub-regionale del Fondo per aree di produzione omogenea, ad eccezione di quanto previsto al punto 7), le parti potranno individuare eventi diversi da quelli sopra indicati, compatibilmente con le disponibilità economiche.
- 9) In ogni caso per tutti gli eventi considerati, la durata degli interventi del Fondo sarà limitata. Tale durata, nonché l'entità degli interventi saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento.
- 10) Il Fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.
- 11) Per ogni Fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il Fondo è costituito.
- 12) Le provvidenze verranno erogate dal Fondo all'impresa e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.
- 13) La gestione del Fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.
- 14) Entro il 30.9.89 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15.11.89, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del Fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie. Tale Commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20), e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.

- 15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al Fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza) per dipendente, di cui rispettivamente 8 e 2 saranno iscritte in capitoli di bilancio separati già richiamati al punto 3) e al punto 4). La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al Fondo è quella prevista dal CCNL di appartenenza per l'operaio specializzato.
- 16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quin di destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori. Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo, saranno:
- il ripristino del ciclo produttivo;
 - riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
 - servizi reali all'impresa, quali l'attività formativa, di diffusione delle tecnologie, ecc.
- 17) Il Fondo potrà essere accantonato presso gli Enti bilaterali regionali.
- 18) Le provvidenze del Fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto e alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.
- 19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata a un Fondo nazionale di compensazione suddiviso nei 2 capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione e il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).
- 20) A carico del Fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).
- 21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione, al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.
- 22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente e nei confronti degli Enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il Fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).
- 23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nella impresa artigiana per le 10 ore previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15), ultimo comma. Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31.12.89 e sarà riferito, con i criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30.10.89.
- 24) Il Fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio. A tal fine provvederà a una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.
- 25) Nel caso di Fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire - ove vi siano rilevanti differenze negli oneri, e nella qualità delle provvidenze, e tenendo conto delle esperienze acquisite - le eventuali modalità di armonizzazione con il Fondo di cui al punto 1).
- 26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.
- 27) Le erogazioni del Fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo Fondo ad intervenire per i casi indicati, e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono pertanto qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13). Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

Occupazione femminile.

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

Tutela dei tossicodipendenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/87.

Lavoratori inabili.

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

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

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

Mercato del lavoro.

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

In particolare, confermano la validità dell'Accordo interconfederale 27.2.87, nelle parti riguardanti il Mercato del lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare la legge n. 56/87, le parti ritengono di dover assumere, nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base a una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

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

Riguardo all'apprendistato, e alla legge n. 56/1987, la verifica dovrà tenere conto di 3 fattori essenziali:

- la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;
- l'individuazione di alcune figure professionali, limitate e selezionate, per cui può essere ipotizzabile l'apertura di ulteriori opportunità formative;
- la verifica, da compiersi a livello categoriale e/o territoriale, delle effettive e possibili di inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel Mercato del lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle 3 condizioni sopra indicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

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

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

Roma 21 luglio 1988

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

ALLEGATO

Le parti, all'atto della firma dell'Accordo interconfederale siglato in data 21.7.88, dichiarano che interverranno congiuntamente presso il Ministero del lavoro - che ha dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri Ministeri interessati - in via amministrativa ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.

Dichiarazione congiunta per l'attuazione dell'Accordo interconfederale 21 luglio 1988.

Le parti nazionali, firmatarie del presente accordo, convengono di ritrovarsi entro 1 mese per procedere alla definizione di un Regolamento applicativo del presente accordo.

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

Dichiarazioni a verbale.

Qualora intervenissero leggi in materia di diritti sindacali e individuali dei lavoratori che modifichino, in tutto o in parte, quanto previsto dagli artt. 2, 3, 4, 5 e 6 del presente contratto, le parti si incontreranno per l'eventuale armonizzazione entro 30 giorni dall'emanazione delle leggi stesse.

Modifiche all'Accordo interconfederale 21.7.88 nella parte relativa al Fondo regionale intercategoriale per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale.

CONFARTIGIANATO, CNA, CASA, CLAAI e CGIL, CISL, UIL convengono sulle seguenti modifiche dell'Accordo interconfederale 21.7.88, le quali sono riferite alla parte che, nel testo dell'accordo, è immediatamente riportata dopo il "Protocollo per il regolamento del Fondo" (di rappresentanza sindacale), la successiva "Nota a verbale" di CGIL, CISL e UIL e la seguente presa d'atto delle Confederazioni artigiane della stessa Nota a verbale.

1° capoverso.

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

Punto 1).

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

Punto 3).

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

Punto 7).

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

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

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

Punto 8): da cassare.

Punto 9).

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

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

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le Regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dall'1.1.93 fino al 31.12.94 è fissata in £. 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dall'1.1.95 e fino al 31.12.96 tale importo è elevato a £. 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

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

Punto 16).

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

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

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

Punto 17).

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

Punto 19).

Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata a un Fondo nazionale collocato all'interno dell'ente bilaterale nazionale, suddiviso nei 2 capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione e il funzionamento del predetto Fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

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

Roma, 22 giugno 1993

Art. 6 - Sistema contrattuale.

Con riferimento all'Accordo interconfederale 3.8.92/3.12.92 si richiamano le parti di competenza settoriale.

Livello nazionale di categoria.

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

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

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

Livello decentrato di categoria.

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

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

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

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

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

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

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

Procedure e tempi di svolgimento dei negoziati.

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

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

Livello nazionale di categoria.

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

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

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

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevedrà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione

della piattaforma (ad eccezione dell'indennità di vacanza contrattuale, ove spettante, di cui al successivo titolo), nel caso si determini un periodo di carenza.

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

Indennità di vacanza contrattuale.

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

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

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

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

Livello decentrato di categoria.

La decorrenza dei CCRIL cadrà a metà della vigenza dei CCNL di riferimento. La definizione dei CCRIL avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;
- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;
- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;
- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Categorie nazionali;
- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore regionale al lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;
- trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

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

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

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

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

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

In base all'Accordo interconfederale 3 agosto -3 dicembre 1992 al fine di verificare "l'andamento del settore nella Regione" agli effetti della contrattazione di 2° livello, le parti in sede regionale prenderanno in esame le eventuali informazioni-elaborazioni raccolte dagli Osservatori regionali. In tale ambito, le parti, sempre a livello regionale, si attiveranno affinché gli Enti bilaterali forniscano agli Osservatori i dati di categoria in loro possesso.

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

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

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

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

Art. 7 - Delega sindacale.

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

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

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

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del CCNL per le imprese artigiane del settore si è convenuto quanto segue:

- 1) Le imprese effettueranno una ritenuta di £. 35.000 sulla retribuzione del mese di marzo 2000 per la realizzazione e diffusione del testo contrattuale.
- 2) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTRASPORTI, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, tale prelievo non sarà operato in quanto già compreso nella normale quota associativa mensile che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.
- 3) Le imprese provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro l'1.3.2000, il testo del presente articolo, con ogni adeguato mezzo, preferibilmente mediante affissione.
- 4) Entro il termine perentorio del 15.3.2000 il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali.
- 5) La materia in oggetto è di competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.
- 6) Le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra nel c/c bancario n. 92893 della Banca Nazionale del Lavoro, via Bissolati 2, 00187, Roma, codice ABI 01005.8, CAB 03200.3 intestato a FILCAMS, FISASCAT, UILTRASPORTI, denominato Colimdp.

- 7) Nel caso di versamento diretto dell'azienda singola dovrà essere specificato il numero dei dipendenti a cui si riferiscono le quote e la ragione sociale dell'impresa.
- 8) Nel caso di versamento tramite le Associazioni artigiane, le Associazioni stesse dovranno specificare il numero delle aziende, il numero totale dei lavoratori aderenti e l'esatta denominazione e indirizzo dell'Associazione artigiana che effettua il versamento.
- 9) Le imprese consegneranno il testo contrattuale ai lavoratori ai quali è stata effettuata la trattenuta di cui al presente articolo.
- 10) Di norma, salvo diversa pattuizione tra le parti intervenute a livello regionale, il testo contrattuale sarà distribuito alle imprese dalle OO.AA. sulla base delle quote versate e della documentazione pervenuta.
- 11) Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILCAMS -CGIL, FISASCAT -CISL, UILTRASPORTI, il testo contrattuale verrà fornito dalle OO.SS. stesse.

Art. 9 - Permessi retribuiti per cariche sindacali.

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

Art. 10 - Diritto di assemblea.

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

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

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

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

Art. 11 - Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità.

1. Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti concernenti l'occupazione femminile e in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive CEE recepite dallo Stato italiano in tema di parità uomo -donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità di opportunità uomo -donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di un'opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.
In tale logica, durante la vigenza del presente CCNL, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale opererà un'apposita Commissione paritetica nazionale, composta da 12 membri (6 designati dalle OO.AA. e 6 designati dalle OO.SS.), alla quale è affidato il compito di:
 - a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
 - b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
 - c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile alle attività professionali non tradizionali;
 - d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
 - e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
 - f) verificare, con riferimento alla legge n. 125/91, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative di azioni positive.

2. Resta salvo quanto previsto dall'Accordo interconfederale 21.7.88, di cui all'art. 7 del presente CCNL, in materia di occupazione femminile.

Art. 12 - Molestie sessuali.

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

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

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

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

Art. 13 - Tutela del lavoro, delle donne e dei fanciulli.

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

Art. 14 - Diritto allo studio.

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

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

A tale scopo ogni lavoratore può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in 1 solo anno fino ad esaurimento del monte-ore aziendale e sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore almeno doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

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

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (s'intende con ciò che 1 solo lavoratore all'anno può usufruire del diritto):

- a) 1 solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;
- c) 3 lavoratori per triennio nelle aziende da 15 a 19 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di 5.

Possono usufruire dei permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti con esclusione degli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi professionali previsti dalla legge n. 25 del 19.1.55.

Dichiarazione congiunta.

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

Art. 15 - Periodo di prova.

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

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

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

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

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

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

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la 1a o la 2a 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 della 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 e immediato.

Art. 16 - Inquadramento del personale.

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

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

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

1° livello.

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

Quadri.

Appartengono al 1° livello anche i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni articolate di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa per attività di alta specializzazione, coordinamento e gestione in settori fondamentali, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa stessa, a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "Quadro" di cui alla legge 13.5.85 n. 190.

2° livello.

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

3° Livello Super.

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

3° livello.

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

4° livello

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

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

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente richiamate.

5° Livello

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

Profili esemplificativi:

- lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- lavoratori che eseguono semplici lavori ripetitivi per la pulizia e la manutenzione dell'ambiente; es.: addetti al lavaggio manuale di suppellettili, stoviglie e simili; addetti alla spazzatura, vuotatura cestini e portacenieri ecc.;
- lavoratori addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici e aspiratori nonché ai lavori di pulizia dei vetri anche con uso della scaletta a libretto di comune uso domestico che non superi 1 metro di altezza;
- lavoratori addetti alla rotazione e trasporto dei sacchi a perdere e/o cernita, addetti lavori di facchinaggio, addetti lavori di manutenzione di giardini e di aree a verde;
- lavoratori addetti a semplici controlli con strumenti prerogolati e/o predisposti, lavoratori addetti al riassetto e rigoverno di foresterie e assimilabili.

Declaratorie - Profili esemplificativi:

6° livello. Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali nonché i lavoratori di cui al 5° livello, di 1a assunzione del settore.

Profili esemplificativi:

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

NORMATIVA QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della legge 13.5.85 n. 190, e della legge 2.4.86 n. 106, le parti convengono quanto segue:

1. La determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria di "Quadro" viene effettuato dalle parti stipulanti con il presente CCNL 2. In relazione a quanto sopra definito, in sede di 1a applicazione, i datori di lavoro attribuiranno la qualifica di Quadro ai lavoratori interessati con decorrenza 1.7.89.
2. L'Impresa, ai sensi del combinato disposto dall'art. 2049 C.C. e dall'art. 5, legge n. 190/85, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal Quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa. L'impresa garantirà al Quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, nei confronti del Quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
3. Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e di 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.
4. 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.
5. 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 £. 50.000 mensili lorde da computarsi su tutti gli istituti contrattuali.
6. Per quanto qui non espressamente contemplato si fa concorde rinvio alle disposizioni proprie per la categoria degli impiegati.
7. Le parti si danno atto che, con la presente regolamentazione, si è data piena attuazione al disposto della legge 13.5.85 n. 190, per quanto riguarda la categoria dei "Quadri".

STAZIONAMENTO AL LIVELLO CATEGORIALE DI BASE

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

Precisazione a verbale.

Al personale già in servizio le imprese dovranno comunicare per iscritto, entro 1 mese dalla stipulazione del presente contratto, il livello al quale viene assegnato e il trattamento economico relativo.

Passaggio di mansioni e di livello.

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

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

Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a tutti gli effetti, trascorso il periodo di 3 mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.

Norma transitoria.

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

CCNL Metalmeccanici Artigiani (altri) CCNL Imprese Pulizia Artigiane

1ª categoria (Quadri) 1° livello
2ª categoria 2° livello
2ª categoria bis 3° livello Super
3ª categoria 3° livello
4ª categoria 4° livello
5ª e 6ª categoria 5° livello
6° livello.

I soli lavoratori che, al momento della sottoscrizione del presente CCNL sono inquadrati nella 5ª categoria del CCNL del settore artigiano metalmeccanico e installazione d'impianti e che abbiano maturato nella stessa impresa un'anzianità di servizio non inferiore a 6 anni, ovvero che abbiano maturato un'anzianità di servizio nel settore delle imprese di pulizia, non inferiore a 9 anni di cui almeno 4 nella stessa impresa, verranno inquadrati, trascorsi 12 mesi al 4° livello previsto dall'art. 16 del presente CCNL.

Art. 17 - Assunzione.

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

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

Art. 18 - Esclusione delle quote di riserva.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 25 della legge n. 223/91 non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli 1; 2; 3S ; 3;
- sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza;
- i lavoratori assunti tra le categorie riservate del comma 5, dell'art. 25, legge n. 223/91, saranno computabili ai fini della copertura della aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengono inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 19 - Consegna e restituzione dei documenti di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve consegnare:

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

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

Art. 20 - Orario di lavoro.

Per la durata dell'orario di lavoro 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 al successivo art. 25.

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

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

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

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

A livello aziendale tra imprese e lavoratori, o tra imprese e RSA o RSU, ove le stesse esistano, 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 20%, calcolata sulla retribuzione base (paga base, contingenza, EDR).

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di 2 turni.

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

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

Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore con rapporto di lavoro superiore alle 5 ore giornaliere ha diritto almeno a 1 ora di libertà, non retribuita, per la consumazione del pasto.

L'impresa nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime quali fiche, 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 e i turni devono essere predisposti dall'impresa in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

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

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

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

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

Art. 21 - Flessibilità dell'orario di lavoro.

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

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

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

A fronte del superamento dell'orario contrattuale l'impresa corrisponderà, entro un periodo di 6 mesi dall'effettuazione della prestazione flessibile e in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

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

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

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

Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

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

Qualora, a decorrere dalla data dell'1.7.99, venga attuato dal singolo lavoratore un regime di flessibilità superiore alle 40 ore, allo stesso lavoratore, per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità, viene riconosciuta un'ulteriore indennità pari a 8 ore.

Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

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

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

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

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

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

lavoro straordinario diurno feriale	25%;
lavoro straordinario notturno	50%;
lavoro straordinario festivo	65%;
lavoro straordinario notturno festivo	75%;
lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%;
lavoro notturno compreso in turni avvicendati	20%;
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30%.

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

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

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

Art. 23 - Ricorrenze festive ed ex festività.

Sono da considerarsi giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 30 (riposo settimanale); nel caso di settimana corta è considerato festivo il 2° giorno di riposo;
- b) le festività del 25 aprile, 1° maggio, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale; le seguenti festività:
 - 1) Capodanno (1° gennaio);
 - 2) Epifania (6 gennaio);
 - 3) Pasqua (mobile);

- 4) lunedì dopo Pasqua (mobile);
- 5) Assunzione (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) S. Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);
- 10) Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera (per il Comune di Roma i SS. Pietro e Paolo il 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) cadono in giornata di riposo settimanale (art. 30) spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

Vengono istituiti gruppi di 4 o di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla Legge n. 54/77 e successive modificazioni (DPR 28.12.85 n. 792: reintroduzione dell'Epifania). Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno), i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

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

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

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

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

Per le 2 festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla 1a domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, comma 2, legge 5.3.77 n. 54 (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 24 - Ferie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno di anzianità il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1 giugno-30 settembre.

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

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

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

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Art. 25 - Rapporto a tempo parziale.

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

a) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

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

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

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

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

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

- d) Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni derivanti dalla acquisizione di nuovi servizi, dalla vacanza di posti derivanti da cessazioni di rapporti di lavoro in atto, le imprese in relazione alle esigenze tecnico - produttive ricercheranno, dandone comunicazione alle RSA o RSU là dove esistenti, soluzioni per un aumento del numero delle ore settimanali del personale part -time procedendo prioritariamente ad integrare la prestazione del personale con i più bassi regimi di orario.
- e) Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle ore prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione, fatto salvo quanto previsto dal punto 5 del presente articolo.
- f) La retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'art. 34.
- g) I corrispondenti trattamenti economici relativi all'indennità di fine rapporto, all'art. 13a mensilità, indennità speciale di cui all'art. 37, ai compensi stabiliti dagli eventuali accordi integrativi, alle ferie alle festività e all'orario di lavoro di cui all'art. 21 troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate e comunque non inferiori all'orario settimanale risultante dalle comunicazioni di cui al punto a) che precede e sue successive modificazioni. Per il TFR si applicano le disposizioni di legge vigenti. Il trattamento di malattia e di infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione di cui al punto a) che precede.
- h) Il passaggio dei lavoratori dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa può essere disposto dall'impresa qualora sussista il consenso del lavoratore. In caso di passaggio del lavoratore dal rapporto di lavoro a tempo parziale al rapporto di lavoro a tempo pieno e viceversa il TFR sarà determinato in base alle norme dettate dalla legge 31.5.82 n. 297.

I tassi di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei 2 distinti periodi.

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

Art. 26 - Lavoro supplementare.

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

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

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

- lavoro supplementare effettuato fino al 30.6.2001: 18%;
- lavoro supplementare effettuato dall'1.7.2001: 20%.

Le ore supplementari con le relative maggiorazioni saranno utili ai fini del computo del TFR.

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

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

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

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

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

Nota a verbale.

Il semestre di cui al penultimo e terzultimo comma inizia a far data dall'1.7.99.

Art. 27 - Contratto a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, legge n. 56/87, ferme restando le ipotesi individuate dalla legge n. 230/62 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dall'art. 8 bis della legge n. 79/83, possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

- a) casi di aspettativa previsti dal comma 2 dell'art. 2 del capitolo "Tutela dei tossicodipendenti" dell'Accordo interconfederale 21.7.88 ai sensi dell'art. 5 del medesimo accordo";
- b) incrementi di attività produttiva, in dipendenza di commesse eccezionali o progetti straordinari non prevedibili;
- c) punte di più intensa attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato alle quali non si riesca a far fronte con i normali organici aziendali;
- d) esigenze di alta professionalità e specializzazione diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;
- e) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse dall'art. 1, lett. d), legge n. 230/62.

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

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

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

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

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

Art. 28 - Banca ore individuale.

Al fine di favorire una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa e al tempo stesso contenere il numero delle ore mediamente lavorate entro i limiti previsti dall'art. 22 del presente contratto, le parti

convengono che, per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti, possa avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultanti da atto sottoscritto tra l'impresa e il lavoratore medesimo.

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

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

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

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

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

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore straordinarie accumulate.

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

Art. 29 - Gestione dei regimi di orario.

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

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

A tale scopo le parti nella contrattazione di 2° livello, a livello regionale, potranno costituire una banca ore, individuando tra gli istituti contrattuali e di legge, compreso quanto previsto dall'art. 21, quelli più idonei a determinare l'accantonamento in questione.

Inoltre stabiliranno le modalità e le caratteristiche delle casistiche di utilizzo e le modalità di liquidazione dei ratei non utilizzati in corso d'anno.

Art. 30 - Riposo settimanale.

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

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

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere spostata in un altro giorno della settimana, non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima - sempre che tale

spostamento non comporti il superamento del limite di 6 giornate di ininterrotta prestazione - il lavoratore avrà diritto a un'indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa.

Per i lavoratori che svolgono le loro prestazioni in 5 giornate lavorative è considerato giorno di riposo settimanale il 2° giorno di riposo.

Art. 31 - Retribuzione.

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

Il pagamento della retribuzione può avvenire mediante assegni bancari.

Nel caso l'impresa ritardi di oltre 15 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 comma precedente: inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del TFR e della indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

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

Per retribuzione globale mensile si intende quella risultante dalla somma della retribuzione base (ivi compresa l'EDR), 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.).

Art. 32 - Enti bilaterali.

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

Inoltre, con la contrattazione di 2° livello possono essere istituiti specifici Fondi di categoria all'interno degli Enti bilaterali regionali previsti dal suddetto accordo interconfederale.

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

Art. 33 - Ex indennità di contingenza.

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

categoria	importi
1	1.018.016
2	1.008.476
3Super	1.004.012
3	1.001.630
4	996.081

5	993.120
6	989.847

Art. 34 - Determinazione della retribuzione oraria.

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

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

Art. 35 - Incrementi retributivi.

Ai sensi e per gli effetti dell'accordo interconfederale vigente in materia di riforma della struttura della retribuzione, sottoscritto nelle dat e del 3.8.92 e del 3.12.92, le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi d'inflazione programmata:

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

Premesso che la IVC deve essere erogata fino al 30.6.99, a partire dall'1.7.99 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi, corrispondenti ai tassi d'inflazione programmata, concordati per i rispettivi per iodi.

Tabella A.

liv.	1.7.99	1.4.00	1.4.01	1.6.02	totale
1	81.000	36.000	36.000	36.000	189.000
2	67.950	30.200	30.200	30.200	158.550
3Super	65.000	29.000	29.000	28.500	152.500
3	59.400	26.400	26.400	26.400	138.600
4	53.550	23.800	23.800	23.800	124.950
5	49.500	22.000	22.000	22.000	115.500
6	45.000	20.000	20.000	20.000	105.000

La somma forfetaria di £. 20.000 mensili, erogata a partire dal mese di gennaio 1993 a titolo di EDR, sarà considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla ste ssa stregua dell'ex indennità di contingenza di cui alla legge 26.2.86 n. 38.

Eventuali aumenti mensili, corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali o in previsione della stipula di questo primo CCNL, saranno assorbiti fino a con correnza dagli incrementi retributivi previsti dal presente CCNL.

Nota a verbale.

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale sottoscritto d alle parti in data 3.8.92 e 3.12.92, per cui rispondono, pur ricompresi nell'unico importo di cui alla successiva tabella B), anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'indennità di contingenza.

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

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

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

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

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

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

Clausola di garanzia per livelli retributivi diversi da quelli del CCNL:

eventuali aumenti mensili corrisposti a titolo di acc onto su futuri miglioramenti contrattuali o in previsione del presente CCNL saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente CCNL.

Art. 36 - Valori della paga base.

Si riportano di seguito i valori della paga base in essere al 31.6.99 e alle date di decorrenza degli incrementi retributivi previsti dall'articolo precedente:

Tabella B.

liv.	In vigore al 31.6.99	In vigore al 1.7.99	In vigore al 1.4.00	In vigore al 1.4.01	In vigore al 1.6.02
1	995.669	1.076.669	1.112.669	1.148.669	1.184.669
2	850.037	917.987	948.187	978.387	1.008.587
3Super	798.000	863.000	892.000	921.000	950.500
3	746.751	806.151	832.551	858.951	885.351
4	662.248	715.798	739.598	763.398	787.198
5	617.200	666.700	688.700	710.700	732.700
6	567.058	612.058	632.058	652.058	672.058

Art. 37 - Indennità speciale.

A decorrere dall'1.7.99 verrà corrisposto a titolo d'indennità speciale un importo mensile differenziato per ciascun livello retributivo secondo gli importi e le scadenze indicate di seguito.

L'importo mensile della suddetta indennità, che non sarà considerata utile ai fini della 13^a mensilità, viene individuato nelle seguenti misure e scadenze:

liv.	1.7.99	1.10.00	1.10.01	1.4.02	totale

1	81.000	45.000	45.000	45.000	216.000
2	67.950	37.750	37.750	37.750	181.200
3Super	65.250	36.250	36.250	36.250	174.000
3	59.400	33.000	33.000	33.000	158.400
4	53.550	29.750	29.750	29.750	142.800
5	49.500	27.500	27.500	27.500	132.000
6	45.000	25.000	25.000	25.000	120.000

L'indennità speciale va cor risposta in caso di assenza dal lavoro per ferie, malattia, infortunio.

In caso di rapporto di lavoro part-time l'indennità speciale va riproporzionata all'orario di lavoro effettivamente prestato.

Art. 38 - Tredicesima mensilità.

L'impresa corrisponderà entro il 20 dicembre una 13a mensilità pari alla retribuzione mensile globale percepita dal lavoratore.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontar e della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

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

Art. 39 - Aumenti periodici d'anzianità.

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino a un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo secondo i seguenti importi.

1	59.000
2	52.000
3 S	46.000
3	41.000
4	36.000
5	33.000
6	30.000

Tutti i lavoratori, compresi quelli in forza alla data di stipula del presente CCNL, esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici d'anzianità.

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

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti d'anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la presente normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto d'anzianità.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti d'anzianità maturati o da maturare.

Le imprese artigiane subentranti in un appalto, alle condizioni e alle procedure stabilite all'art. 43 del presente CCNL, al momento della instaurazione del rapporto di lavoro 'ex novo', erogheranno agli addetti, provenienti dall'impresa cedente, che dimostrino attraverso idonea documentazione di aver maturato un'anzianità di servizio di almeno 2 anni nell'appalto in oggetto o in altri appalti del settore delle pulizie, uno scatto d'anzianità del valore corrispondente al livello d'inquadramento del lavoratore. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti d'anzianità (n. 4) fino al raggiungimento del numero massimo maturabile secondo la presente normativa.

Norma transitoria.

Ai lavoratori che all'1.7.99 avessero maturato, in seguito alla applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici d'anzianità, tali cifre verranno congelate e mantenute "ad personam" a titolo di scatti d'anzianità e pertanto concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal CCNL per il livello nel quale sono inquadrati (pari a 5 scatti biennali).

Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente CCNL) con la corresponsione dell'importo previsto per il livello di appartenenza dal presente articolo.

I lavoratori che, alla data dell'1.7.99 avessero già maturato 5 aumenti periodici d'anzianità, mantengono gli importi corrispondenti a quanto previsto dalle normative precedentemente applicate, considerandosi, pertanto, per essi attuate le disposizioni del presente articolo.

Art. 40 - Trasferte.

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

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

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

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

Art. 41 - Passaggio di mansioni e di livello.

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 o il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a tutti gli effetti trascorso il periodo di 3 mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.

Art. 42 - Mense aziendali.

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

Art. 43 - 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 della 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 dell'occupazione.

Le parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica d'impresa artigiana produttrice di servizi, cedente o subentrante, ivi compresi i consorzi e le associazioni temporanee d'impresa cui si applicano comunque le norme previste nei commi seguenti per le ipotesi di appalto.

In tutti i casi di cessazione di appalto che riguardino un numero di addetti superiore alle 5 unità full-time, l'impresa cessante ne darà comunicazione, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, ove possibile, nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali, ove esistenti, e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'impresa subentrante, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL, darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Tutto ciò al fine di attivare su richiesta di una delle 2 parti apposito incontro tra le OO.AA. e le OO.SS. al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto.

Anche nei casi di cessazione di appalto che non riguardino un numero di addetti superiore alle 5 unità full-time, l'impresa cessante, anche per il tramite dell'associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, provvederà a dare comunicazione alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL dell'avvenuta cessazione nell'appalto, allegando l'elenco del personale cessante. L'impresa subentrante provvederà a fornire l'elenco del personale assunto con le modalità definite negli incontri a livello regionale previsti al comma 9 del presente articolo.

In caso di cessazione di appalto che riguardi un numero di addetti superiore alle 5 unità full-time dell'impresa cessante, sia a parità o sia a fronte di variazione di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire, per la quota eccedente il numero di cui sopra, l'assunzione senza periodo di prova degli addetti rimanenti, ferma restando la volontà del lavoratore, alle condizioni di regime di orario almeno uguale a quelle precedentemente prestate, per gli addetti esistenti in organico sull'appalto - risultanti da documentazione probante che lo determini - almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali: dimissioni, pensionamenti, decessi; l'impresa subentrante qualora debba ricorrere ad ulteriori assunzioni dovrà dare diritto di precedenza all'assunzione al personale rimasto escluso nell'acquisizione dei precedenti appalti e iscritto nelle liste di disoccupazione e/o mobilità territoriali.

Le disposizioni di cui ai commi 3 e 5 del presente articolo, relativamente al numero di addetti superiore alle 5 unità full-time dell'impresa cedente, non si applicano ai consorzi e alle associazioni temporanee di impresa cedenti e subentranti.

Le parti si incontreranno entro il 30.6.2001 al fine di valutare l'estensione integrale del presente articolo anche ai consorzi artigiani.

Resta inteso che tutte le rimanenti disposizioni contenute nel presente articolo trovano comunque applicazione per i consorzi e le associazioni temporanee d'impresa.

Nell'obiettivo comune di una tutela complessiva dei livelli occupazionali, le parti s'incontreranno a livello regionale per prevedere l'istituzione di liste di mobilità territoriale nelle quali inserire tutti i lavoratori che non

sono stati assunti dalle imprese subentranti di cui ai commi 3, 4 e 5 del presente articolo. Il confronto tra le parti dovrà inoltre stabilire i criteri e le modalità di composizione delle liste, che potranno eventualmente essere allocate all'interno di strutture bilaterali, e gli elementi per vincolare il sistema delle imprese a livello territoriale ad assumere dalle liste medesime al fine di consentire il reingresso nel mercato del lavoro dei lavoratori di cui sopra. Le liste potranno trovare i necessari raccordi con gli organismi pubblici che svolgono funzione di collocamento. A tale livello si attiveranno altresì tutte le iniziative, anche eventualmente in collegamento con gli Enti bilaterali e con gli Enti pubblici preposti, finalizzate a favorire la qualificazione e la riqualificazione professionale per il reinserimento dei lavoratori di cui sopra.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta giudicata 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 CCNL.

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

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/70, saranno assunti dall'impresa 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.

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, legge n. 604/66 - e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente CCNL la nota del Ministero del lavoro, prot. n. 5/25316/70 APT del 14.3.92.

Art. 44 - Malattia.

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento.

In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, fermo restando l'art. 5, legge n. 300/70, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e 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 d'indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

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

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

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

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato d'infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

Periodo di comporta.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi.

In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del TFR.

Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo TFR.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario salvo giustificato impedimento oggettivo.

Trattamento economico malattia.

A partire dall'1.7.99 le imprese artigiane dovranno garantire ai lavoratori dipendenti l'integrazione economica del trattamento erogato ai lavoratori dagli istituti assicurativi preposti fino al 100% della retribuzione globale netta comprensiva dell'indennità speciale. Tale integrazione verrà corrisposta a partire dal 4° giorno compreso.

Nel caso di malattia superiore a 7 giorni l'integrazione decorrerà dal 1° giorno di malattia.

A partire dal mese di aprile dell'anno 2000 nel caso di malattia di durata superiore a 5 giorni l'integrazione decorrerà dal 1° giorno di malattia.

A partire dal mese di aprile dell'anno 2001 nel caso di malattia di durata superiore a 3 giorni l'integrazione decorrerà dal 1° giorno di malattia.

A partire dal 30.3.2003 l'integrazione decorrerà dal 1° giorno di malattia.

Le integrazioni di cui sopra saranno corrisposte per la durata massima di 180 giorni.

Aspettativa non retribuita.

Nei confronti dei lavoratori gravemente ammalati, la conservazione del posto sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale e alla condizione che siano esibiti regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. prima della scadenza del periodo di cui al comma precedente.

Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto 1 sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorso il limite di cui sopra, l'impresa, ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il TFR di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

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

Infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e l'azienda, non essendo venuta altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'INAIL la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo. Per tutto ciò che non è contemplato nel presente comma, si fa comunque riferimento agli artt. 52 e 242 del DPR n. 1124/65.

Conservazione del posto.

Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai 4 mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- b) nel caso d'infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore. I relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattie.

Trattamento economico.

Relativamente al trattamento economico per infortunio sul lavoro, le parti concordano che l'azienda integri, a partire dal 1° giorno di assenza l'indennità per inabilità temporanea erogata dall'INAIL ai sensi di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.

Detto importo così determinato sarà corrisposto in base agli artt. 68 e 70 del DPR n. 1124/65.

Qualora per qualsiasi motivo il lavoratore venisse in possesso di tale indennità, dovrà versarla immediatamente al datore di lavoro.

Nel caso in cui l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL fosse superiore alla normale retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'eccedenza.

Nota a verbale.

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

Art. 45 - Gravidanza e puerperio.

Astensione dal lavoro.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i 3 mesi dopo il parto;
- d) per le lavoratrici madri addette a lavori pericolosi, faticosi e insalubri il periodo di astensione obbligatoria post-partum è fissato in 7 mesi.

La lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui sopra, ha la facoltà di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 6 mesi, durante i quali le sarà conservato il posto.

Il diritto di cui alla lett. c) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, legge 9.12.77 n. 903 alle condizioni previste nello stesso articolo, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

La facoltà di assentarsi per un periodo massimo di 6 mesi, trascorso quello di astensione obbligatoria, è riconosciuta in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, legge 9.12.77 n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

La lavoratrice ha diritto secondo la legge alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 anno d'età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione della attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, DPR 25.11.76 n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al TFR.

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

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lett. a), b), c), d) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie e al TFR.

Il periodo di assenza facoltativa è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23.12.78 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29.2.80 n. 33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6, legge 9.12.77 n. 903.

Permessi per assistenza al bambino.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è 1 solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore.

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

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

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19, legge 26.4.34 n. 653 sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino d'età inferiore a 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di cui all'art. 7, legge 9.12.77 n. 903.

I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7, ultimo comma, legge 30.12.71 n. 1204, e al TFR.

Normativa.

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a conservarne copia e rilasciarne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15.10.36 n. 2128.

Nel caso di dimissioni, convalidate dall'Ispettorato del Lavoro, presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al TFR e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso.

Ai sensi della legge 31.3.54 n. 90, per le festività: 2 giugno, 25 aprile, 1 maggio, 4 novembre, cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera della retribuzione globale.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di leggi vigenti.

Art. 46 - Doveri del lavoratore.

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- a) eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- b) osservare l'orario di lavoro;
- c) comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- d) avere la massima cura di tutti i macchinari ed attrezzature, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito secondo le modalità previste dall'art. 52 (consegna e conservazione degli utensili personali);
- e) uniformarsi all'ordinamento gerarchico dell'impresa nei rapporti attinenti al servizio;
- f) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa.

Art. 47 - Provvedimenti disciplinari.

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

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

Incorre nel licenziamento con preavviso e con indennità di fine rapporto il lavoratore nei casi di ripetute gravi inosservanze delle disposizioni antinfortunistiche di cui all'art. 46, ovvero nel caso che sia incorso per almeno 3 volte nel corso di 2 anni per la stessa mancanza o per mancanze analoghe in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 10 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbia subito almeno 4 sospensioni per 18 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 46.

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

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

L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.

Il lavoratore potrà farsi assistere, da un rappresentante della O.S. cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui alle lett. b), c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Fermo restando quanto previsto dalla legge 15.7.96 n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

Art. 48 - Sospensione del lavoro.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, le OO.SS. periferiche, su richiesta di una delle parti, potranno incontrarsi per un esame della situazione.

Art. 49 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni. Impiegati.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle 2 parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato e il lavoratore inquadrato ne I 3°S.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

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

anni di servizio	Mesi	
	liv. 1, 2, 3Super	liv. 3, 4
fino a 5	1 e ½	1
oltre 5 fino a 10	2	1 e ½
oltre i 10	2 e ½	2

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del TFR.

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

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non intimato per giusta causa e le dimissioni del lavoratore non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giorni in caso d'anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- 8 giorni in caso d'anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- 10 giorni in caso d'anzianità oltre i 10 anni.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso, deve corrispondere a l'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso, se realmente svolto, è computato nell'anzianità agli effetti del TFR.

Art. 51 - Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il TFR ai sensi della legge n. 297/82.

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

1. retribuzione tabellare;
2. indennità di contingenza di cui alla legge n. 297/82;
3. E.D.R.;
4. aumenti periodici d'anzianità;
5. eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
6. 13ª mensilità;
7. indennità speciale;
8. indennità che abbiano carattere non occasionale;
9. accordi integrativi.

In osservanza della legge n. 297/82, art. 5, a far data dall'1.1.90, il TFR viene computato nella misura prevista dall'art. 1 della legge medesima.

Art. 52 - Consegna e conservazione degli utensili personali.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro. Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna e in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni e in genere tutto quanto è a lui affidato. Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza autorizzazione. Qualsiasi variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'impresa di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione stessa.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

Il lavoratore deve interessarsi di fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 53 - Alloggio al personale.

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

Art. 54 - Indumenti di lavoro.

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

L'impresa concorderà in sede aziendale con le RSA, ove esistenti, l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste.

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

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Le imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese e il personale deve durante il servizio vestire la tenuta fornita.

Art. 55 - Servizio militare.

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

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

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

Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art.7, legge 15.12.72 n. 722, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano il servizio civile sostitutivo.

Art. 56 - Assenze, permessi.

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

Le assenze debbono essere giustificate entro i 2 giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Le assenze non giustificate potranno essere punite ai sensi dell'articolo.

Permessi - Al lavoratore che ne faccia domanda le imprese possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore 1 giornata di permesso retribuita.

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

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

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

Art. 57 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete ai lavoratori non in prova un periodo di congedo matrimoniale di 15 giorni lavorativi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

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

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno 20 giorni dal suo inizio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Il lavoratore dovrà presentare alla ditta il certificato di matrimonio entro 30 giorni d'inizio del congedo.

Art. 58 - Contratto di Formazione e Lavoro (CFL).

Il rapporto di lavoro instaurato con il CFL è regolato dalla legislazione vigente e dall'Accordo interconfederale 4.5.95 stipulato tra CONFARTIGIANATO, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL.

Le parti concordano che non è possibile l'attivazione di CFL per i lavoratori inquadrati al 6° livello.

Art. 59 - Formazione professionale.

Al fine di favorire e promuovere in accordo con l'Ente Regione, o con l'Ente locale a livello territoriale, corsi di formazione professionale alla cui impostazione e gestione partecipino le OO.SS. firmatarie del presente CCNL le parti si incontreranno a livello regionale, almeno 1 volta all'anno, per valutare i settori e i mestieri per i quali ci sia richiesta di manodopera qualificata e nel contempo per valutare verso quali settori o mestieri i giovani mostrino interesse ad indirizzarsi.

Sulla base degli esiti degli incontri suddetti, verranno presentati all'Ente Regione o all'Ente locale a livello territoriale le proposte dei corsi da effettuarsi, definendo la durata, le modalità e i programmi. I corsi dovranno prevedere un determinato numero di ore di formazione teorica da effettuarsi a carico della Regione o dell'Ente locale e un certo numero di ore di formazione pratica da effettuarsi in imprese artigiane appartenenti al settore prescelto. Le ore di formazione pratica non danno luogo ad alcun rapporto di lavoro tra l'impresa nella quale si effettuano e i giovani che frequentano il corso.

Le Organizzazioni artigiane si impegnano ad indicare le imprese disponibili a mettere a disposizione i propri locali e le proprie attrezzature per la suddetta formazione pratica.

Al termine del corso le parti si incontreranno per valutare le possibilità occupazionali di quei giovani che non fossero stati assunti dalle imprese presso le quali hanno effettuato la formazione pratica.

L'attestato di qualifica conseguito al termine del corso è valido dopo un periodo di occupazione di 6 mesi nei quali il giovane è considerato tirocinante ai sensi della legge 14.11.67 n. 1146.

Laddove, a livello regionale, sia stata data attuazione a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 2.2.93 in materia di formazione professionale, la realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo dovrà essere opportunamente armonizzata.

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

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro e 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 comma 1, hanno facoltà di chiedere la liquidazione dell'indennità di anzianità e di iniziare "ex novo" un altro rapporto di lavoro.

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

Art. 61 - Indennità in caso di morte.

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli artt. 49, 50 e 51 devono corrispondersi agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge fatta deduzione di quanto essi percipiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'impresa.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 62 del presente contratto.

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

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

Raccomandazione a verbale.

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

Art. 62 - Previdenza complementare.

PREMESSO

- che la normativa sui Fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti di attuazione,
- che, in fine, si intende contribuire a un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto ciò premesso,
- che in data 8.9.98 è stato raggiunto un Accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra CONFARTIGIANATO, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL per l'istituzione di ARTIFOND,

Le Parti:

CONCORDANO

1. di aderire come parti istitutive, alla costituzione di ARTIFOND, Fondo Pensione Complementare Nazionale per l'Artigianato;
2. che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più EDR, è così determinata:
 - 1% a carico del lavoratore;
 - 1% a carico dell'impresa;
 - 16% del TFR maturando.

Inoltre, per i lavoratori di 1a occupazione, così come definiti dalla normativa vigente, sarà dovuta integrale destinazione al FONDO del TFR maturando.

Per i lavoratori dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sarà dovuta a decorrere dal 28.8.99.

Ferma restando la contribuzione così come sopra definita, i lavoratori di 1a occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, così come sopra definita;

3. che la quota d'iscrizione, pari a £. 20.000, è per metà a carico del lavoratore e per metà a carico dell'impresa. Per le spese di costituzione del Fondo e i primi adempimenti organizzativi e funzionali si fa

riferimento alle intese già raggiunte, all'Accordo interconfederale 11.2.99 e alle eventuali modifiche successive in materia;

4. che il versamento ad ARTIFOND avverrà entro dicembre 1999 e comunque con le modalità e i tempi stabiliti dallo stesso ARTIFOND.

Art. 63 - Indennità varie.

Indennità lavoro disagiato.

Per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino le pulizie con l'impiego di bilancino o ponte o di scala area o cosiddetta romana, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura che verrà concordata tra le parti a livello regionale.

Indennità per maneggio denaro.

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

Al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, eccetera, di importo complessivo superiore a £. 9.000 giornaliero, sarà corrisposta un'indennità nella misura del 5% sulla retribuzione base.

Indennità rimozione scorie e polverino altoforno.

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli altiforni l'impresa corrisponderà un'indennità di £. 125 per ogni ora di lavoro.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi come elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali.

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa corrisponderà un'indennità di £. 92 per ogni ora di lavoro.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

Precisazione a verbale.

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

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

Indennità pulizia ambienti radioattivi.

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (Alfa - Beta-Gamma-Raggi X) sarà corrisposta un'indennità di £. 315 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (reattori nucleari in funzione - trattamento radio - elementi, radioisotopi).

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

Indennità per lavori nel sottosuolo.

Ai lavoratori che effettuano prestazioni in cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati, sarà corrisposta un'indennità di £. 75 per ogni ora di lavoro, non cumulabile con altre analoghe indennità.

L'indennità di cui sopra non è da considerarsi elemento utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali.

Precisazione a verbale.

Attese le particolari caratteristiche tecniche non ricorrenti in attività 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 £. 60 non cumulabile con l'indennità per lavori nel sottosuolo.

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

Indennità aeroportuale.

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

Allegato A. APPRENDISTATO

Regolamentazione nazionale per la disciplina dell'apprendistato nelle imprese artigiane del settore dei servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.

Art. 1 - Norme generali.

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato del settore dei servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione è regolata dalle norme di legge, dall'Accordo interconfederale 21.12.83 e dalle disposizioni della presente regolamentazione. Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla suddetta particolare regolamentazione, valgono per gli apprendisti le norme del CCNL per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.

Art. 2 - Periodo di prova.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova avrà la durata massima di 30 giorni di calendario.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o d'indennità con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Superato il periodo di prova l'assunzione in qualità di apprendista sarà comunicata direttamente all'interessato.

Art. 3 - Tirocinio presso diverse imprese.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si accumulano ai fini del tirocinio previsto dalla presente regolamentazione purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati.

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

Art. 4 - Durata del tirocinio e relativo inquadramento.

La durata del tirocinio e le riduzioni del periodo stesso in relazione ai titoli di studio conseguiti dall'apprendista in scuole statali o parificate, sono stabilite nella tabella di cui all'art. 6 (Retribuzione).

Per avere diritto ad essere ammesso ai minori periodi di tirocinio elencati nella tabella, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico (se conseguito durante il periodo di tirocinio) dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato debitamente autenticato.

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in relazione ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

1° Gruppo (lavorazioni ad alto contenuto professionale): durata 3 anni:

- capisquadra;
- operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
- levigatori e vetrificatori pavimenti in legno;
- lamatori;
- lucidatori a piombo;
- conducenti di pale cariatrici;
- addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.

2° Gruppo (lavorazioni a medio-basso contenuto professionale): durata 1 anno e 6 mesi:

- lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- lavoratori addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici, lavasciuga, monospazzole ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri anche con uso delle scalette a libretto di comune uso lavorativo che non superi 1 metro d'altezza;
- addetti a lavori di manutenzione di giardini e di aree verdi;
- pulitori finiti che effettuano tutti i lavori di pulizia (comprese le pulizie dei vetri e delle vetrine con uso delle scale) anche con uso delle macchine industriali;
- addetti ad operazioni di disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- conducenti.

I mestieri non indicati vengono di norma inseriti al 2° gruppo, collocazioni diverse potranno essere stabilite tramite accordo tra le parti a livello territoriale. A livello nazionale per armonizzare gli accordi raggiunti ai livelli territoriali, e per verificare la collocazione concordata nel presente CCNL, le parti si potranno incontrare a richiesta di una di esse.

Per gli apprendisti assunti a partire dall'1.7.99 le predette durate vengono ridotte come segue:

1. per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 6, secondo la tabella delle progressioni retributive di cui all'art. 6;

2. per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 3 da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
3. tali riduzioni tuttavia non potranno determinare una durata dell'apprendistato inferiore a 18 mesi;
4. per i giovani in possesso del diploma di laurea, le parti si incontreranno entro il 30.4.2000 per definire i tempi e le modalità di applicazione del contratto di apprendistato.

Per gli apprendisti in forza al 30.6.99 restano comunque in vigore le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti.

Art. 5 - Apprendisti impiegati.

La durata del periodo di apprendistato per gli impiegati è di 2 anni e 6 mesi, le progressioni retributive sono riportate alla specifica tabella di cui all'art. 6 (Retribuzione).

La predetta durata viene ridotta come segue:

1. per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 6 da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
2. per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi 3 da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;
3. per i giovani in possesso del diploma di laurea, le parti si incontreranno entro il 30.4.2000 per definire i tempi e le modalità di applicazione del contratto di apprendistato.

Art. 6 - Retribuzione.

La retribuzione minima tabellare dell'apprendista viene determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione globale (nuovi minimi contrattuali, indennità speciale, ex con tangenza e £. 20.000 di EDR) al lordo delle ritenute previdenziali. Per l'intera durata del periodo di apprendistato la percentuale retributiva verrà calcolata sulla retribuzione come sopra definita, relativa al livello salariale immediatamente inferiore a quello del livello di inquadramento finale.

In ogni caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore di 5° livello al netto delle ritenute previdenziali.

Progressione della retribuzione - 1° gruppo.

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

Progressione della retribuzione - 2° gruppo.

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

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 6).

Progressione della retribuzione 1° gruppo.

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

Progressione della retribuzione per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 3).

Progressione della retribuzione 1° gruppo.

Durata apprendistato	1°anno	2°anno	Ultimi 9 mesi
2 anni e 9 mesi	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati.

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

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati - per apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 6).

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati.

Durata apprendistato	1°anno	1°sem	Ultimo Semestre
Anni 2	70%	80%	90%

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati - per apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere (durata dell'apprendistato ridotta di mesi 3).

Progressione della retribuzione - apprendisti impiegati.

Durata apprendistato	1°anno	2°anno	Ultimi 3 mesi
Anni 2 e 3 mesi	70%	80%	90%

Art. 7 - Apprendisti assunti con età superiore a 24 anni e fino a 29 anni compiuti.

Le parti nel concorde intento di dare applic azione al comma 5 dell'art.

21, legge n. 56/87 e legge n. 196/97, pur riconoscendo indispensabili interventi organici, anche legislativi, che riformino e razionalizzino i meccanismi e gli strumenti attraverso i quali realizzare un'attenta e coerente gestione del mercato del lavoro, convengono quanto segue:

- a) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 29 anni compiuti per le sottoelencate figure professionali:
- capisquadra;
 - operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
 - levigatori e vetrificatori pavimenti in legno;
 - lamatori;
 - lucidatori a piombo;
 - conducenti di pale cariatrici;
 - addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.

- b) In sede regionale le parti, nell'ambito della contrattazione di 2° livello, potranno identificare ulteriori figure professionali alle quali applicare l'elevazione dell'età di assunzione nei limiti definiti al capoverso di cui al punto a).
- c) Ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° gruppo (3 anni), per gli apprendisti assunti tra i 24 o 26 anni (secondo quanto previsto dalla legge n. 196/97) e i 29 anni compiuti, secondo le seguenti progressioni percentuali:

1° semestre	85%
2° semestre	88%
3° semestre e seguenti	90%.

La retribuzione degli apprendisti di cui sopra, sarà calcolata sulla retribuzione relativa al livello salariale nel quale i medesimi saranno inquadrati al termine del periodo di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato di cui sopra, gli apprendisti saranno inquadrati nel livello corrispondente alle mansioni svolte durante il periodo di apprendistato.

Alla luce di quanto espresso in premessa, le parti concordano di procedere all'ingresso di lavoratori per le figure e nei limiti d'età di cui al punto a), esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso CFL.

Art. 8 - Malattia e infortuni.

Ferme restando le modalità previste per la parte operai, riguardante l'erogazione dell'integrazione salariale per malattia e infortunio, agli apprendisti verrà corrisposta nel caso di malattia un'indennità sostitutiva pari al 50% dal 1° al 20° giorno e dal 21° al 120° giorno il 33% della paga tabellare netta. Per gli infortuni all'apprendista dovrà essere garantito il 100% della retribuzione di fatto al netto.

Art. 9 - Ferie.

A norma dell'art. 14, legge 19.1.55 n. 25, agli apprendisti d'età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario e agli apprendisti che abbiano superato il 16° anno d'età le ferie saranno adeguate a quelle degli operai con un minimo di 4 settimane all'anno (160 ore).

Art. 10 - Gratifica natalizia.

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'apprendista considerato in servizio in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a 173 ore.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti mesi di servizio prestati presso l'impresa. Le frazioni di mese non inferiori a 2 settimane verranno considerate come mese intero.

Art. 11 - Insegnamento complementare.

Le parti recepiscono l'accordo interconfederale sull'apprendistato del 19.9.98.

Art. 12 - Attribuzione della qualifica.

- 1) Ultimato il periodo di tirocinio di cui alla presente regolamentazione, previa prova di idoneità, all'apprendista dovrà essere attribuita la categoria professionale del lavoratore di 4° livello, salvo quanto previsto diversamente in altre norme del presente CCNL.
- 2) L'apprendista, superato il 18° anno d'età e la metà del periodo di tirocinio, ha la facoltà di chiedere all'azienda la prova d'idoneità alla qualifica. Detta prova, in caso di esito positivo, comporterà il passaggio alla qualifica entro un periodo massimo di 90 giorni, considerando tale periodo utile all'ulteriore perfezionamento della qualifica stessa.

Dichiarazione delle parti.

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province di Trento e Bolzano, si ricorda di demandare alle rispettive organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Art. 13 - Decorrenza e durata.

La presente regolamentazione forma parte integrante del contratto nazionale di cui segue decorrenza e durata.

I rapporti di apprendistato instaurati precedentemente al 30.6.99, mantengono le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti al momento dell'assunzione.

Allegato B.

Le parti si incontreranno entro 1 anno per definire la normativa contrattuale in materia di conciliazione e arbitrato in attuazione della vigente legislazione.