

Tipologia: CCNL

Data firma: 18 settembre 2014

Validità: 31.12.2016

Parti : Confartigianato Imprese di Pulizia, Cna Servizi alla comunità, Casartigiani, Clai e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti-Uil

Settori : Servizi, Artigianato, Imprese di pulizia ecc.

Fonte: [filcams.cgil.it](http://filcams.cgil.it)

## Sommario:

### Premessa

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

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

Art. 3 Durata e scadenza

[Art. 4 Rapporti sindacali](#)

[Art. 5 Accordo interconfederale](#)

[Art. 6 Sistema contrattuale](#)

[Art. 7 Diritto alle prestazioni della bilateralità](#)

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 Assistenza sanitaria integrativa - San.Artl

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. 27 bis Stagionalità](#)

[Art. 28 Banca ore individuale](#)

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

[Art. 30 Riposo settimanale](#)

Art. 31 Retribuzione

Art. 32 Previdenza complementare

Art. 33 Ex indennità di contingenza

- Art. 34 Determinazione della retribuzione oraria/giornaliera
  - Art. 35 Retribuzione tabellare
  - Art. 36 Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione
  - Art. 37 Indennità speciale
  - Art. 38 Tredicesima mensilità
  - Art. 39 Aumenti periodici di anzianità
  - Art. 40 Trasferte
  - Art. 41 [Passaggio di mansione](#) di livello
  - [Art. 42 Medismanzione](#)
  - [Art. 43 Cessazione d'appalto](#)
  - [Art. 44 Malattia](#)
  - [Art. 45 Gravidanza e puerperio](#)
  - [Art. 46 Doveri del lavoratore](#)
  - [Art. 47 Provvedimenti disciplinari](#)
  - Art. 48 Sospensione del lavoro
  - Art. 49 Preavviso di licenziamento e di dimissioni - Impiegati e lavoratori inquadrati nel 3° S
  - Art. 50 Preavviso di licenziamento e di dimissioni - Operai
  - Art. 51 Trattamento di fine rapporto
  - [Art. 52 Consegna e conservazione degli utensili personali](#)
  - Art. 53 Alloggio al personale
  - [Art. 54 Indumenti di lavoro](#)
  - Art. 55 Servizio militare
  - Art. 56 Assenze, permessi Assenze
  - Art. 57 Congeda matrimoniale
  - [Art. 58 Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. 167/2011](#)
  - [1 - Definizione e norme generali](#)
  - [2 - Età di assunzione](#)
  - [3 - Forma e contenuto del contratto](#)
  - 4 - Periodo di prova
  - [5 - Apprendistato presso altri datori di lavoro](#)
  - [6 - Durata dell'apprendistato](#)
  - 7 - Retribuzione
  - [8 - Piano formativo individuale \(PFI\)](#)
  - [9 - Formazione dell'apprendista](#)
  - [10 - Registrazione della formazione e della qualifica](#)
  - [11 - Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato](#)
  - 12 - Malattia e infortuni
  - [13 - Ferie](#)
  - 14 - Disciplina del recesso
  - [15 - Decorrenza](#)
  - Art. 59 Formazione professionale
  - Art. 60 Cessione, trasformazione, fallimento e cessazione dell'azienda
  - Art. 61 Indennità in caso di morte
  - [Art. 62 Indennità varie](#)
- Avviso comune sul costo medio orario del settore dei Servizi di Pulizie - Roma, 18 settembre 2014
-

## **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti Servizi di pulizia, Disinfezione, Disinfestazione, Derattizzazione e Sanificazione**

Roma, 18 settembre 2014, tra le organizzazioni datoriali Confartigianato Imprese di Pulizia, Cna Servizi alla comunità, Casartigiani, Clai e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl, Ultrasporti - Uil, si è convenuto sulla presente ipotesi di accordo per la stipula del CCNL per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti Servizi di Pulizie.

Tra Confartigianato Imprese di Pulizia [...], assistite dalla Confartigianato Imprese [...], Cna Servizi alla Comunità [...], assistite dalla Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - Cna [...], Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani - Casartigiani [...], e con l'intervento della Federazione Italiana imprese di pulizia [...], Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - Clai [...] e Filcams-Cgil [...], Fisascat-Cisl [...], Ultrasporti-Uil [...]

### **Premessa**

Le parti prima della stampa del presente CCNL concorderanno un'apposita premessa al presente CCNL.

### **Art. 1 Campo di applicazione del contratto**

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

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

### **Art. 2 Inscindibilità delle disposizioni del contratto**

[...]

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

[...]

### **Art. 4 Rapporti sindacali**

#### *Premessa*

Le parti, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana ha assunto nell'economia generale del settore e del Paese, concordano sul sistema di rapporti sindacali

che tramite esami congiunti sulle materie di seguito elencate consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali, attraverso la realizzazione di un progetto di qualificazione e sviluppo delle imprese artigiane, l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed il consolidamento delle strutture produttive e della loro autonomia.

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

#### *Osservatori di settore*

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

Pertanto le parti individuano nella costituzione dell'"Osservatorio nazionale" e degli "Osservatori regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente 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 ed occupazionali (aree sistema).

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

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

mercato del lavoro;

- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi d'innovazione tecnologica;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.

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

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

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

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

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

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

[...]

*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 del 21 luglio 1988](#)

per gli istituti previsti, anche a modifica delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite (allegato).

### **Art. 6 Sistema contrattuale**

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali.

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

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

I due livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio d'inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro regionale, i contratti collettivi hanno una durata pari a tre anni.

## **Art. 7 Diritto alle prestazioni della bilateralità**

In relazione a quanto previsto dalla [Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010](#) e dall' [Atto di Indirizzo sulla bilateralità](#) sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

[...]

Pertanto, sulla base della [delibera Ebna del 12 maggio 2010](#) recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL si stabilisce quanto segue:

5. a partire dal 1° ottobre 2014 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

- a) rappresentanza sindacale [...]
- b) Rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza 0,15% - 18,75 €
- c) Ente Bilaterale Nazionale 0,01% - 1,25 €
- d) Rappresentanza imprese [...]
- e) Fondo sostegno al reddito [...]

Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

[...]

• In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

[...]

La [delibera](#) approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

## **Art. 10 Diritto di assemblea**

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

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

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

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

### **Art. 11 Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità**

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

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

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

Resta salvo quanto previsto dall'[accordo interconfederale del 21 luglio 1988](#), di cui all'[art. 7](#) del presente 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 ed 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. 17 Assunzione**

[...]

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge. Fermo restando quanto previsto dall'art. 58 in materia di Apprendistato Professionalizzante, all'atto di assunzione lavoratore apprendista dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati nonché i periodi di lavoro già svolti.

### **Art. 20 Orario di lavoro**

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

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

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

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

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

L'attuazione di quanto sopra e la programmazione dei riposi avverrà previo confronto a livello aziendale tra imprese e lavoratori, o tra imprese e 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 sei giornate in relazione alle esigenze aziendali.

[...]

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

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

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

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

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

Le spese di viaggio che il lavoratore sopporta per ragioni di lavoro nel corso della sua prestazione [...]

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



### **Art. 21 Flessibilità dell'orario di lavoro**

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

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

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi. Fermo restando la volontarietà, l'applicazione della normativa di cui sopra è subordinata a intese da definire congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'impresa e i lavoratori o tra imprese e le RSA o RSU ove esistenti. A fronte del superamento dell'orario contrattuale l'impresa corrisponderà, entro un periodo di sei mesi dall'effettuazione della prestazione flessibile ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

[...]

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

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

Le frazioni di anno verranno computate in dodicesimi.

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

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

### **Art. 22 Lavoro straordinario, notturno e festivo**

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.

È 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](#).

[...]

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

### **Art. 24 Ferie**

[...]

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**

[...]

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

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

Ai sensi dell'art. 12 bis del [D.Lgs. 61/2000](#) e s.m.i.:

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

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

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

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

[...]

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

### **Art. 27 Contratto a tempo determinato**

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

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

*a) Affiancamento*

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

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

*b) Limiti quantitativi*

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

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

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

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

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

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

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

*c) Durata complessiva massima del rapporto [...]*

*d) Diritto di precedenza [...]*

*e) intervalli temporali [...]*

### **Art. 27 bis Stagionalità**

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

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

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, seconda parte, del [D.Lgs. 368/2001](#) le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del

[D.lgs. 368/2001](#)

non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti.

[...]

### **Art. 28 Banca ore individuale**

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

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

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

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

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

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

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore straordinarie accumulate.

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

### **Art. 29 Gestione dei regimi di orario**

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 sei giornate di ininterrotta prestazione - Il lavoratore avrà diritto ad una indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa.

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

#### **Art. 42 Mense aziendali**

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

#### **Art. 43 Cessazione d'appalto**

[...]

14. L'Impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

[...]

- le misure adottate ai sensi del [decreto legislativo n. 81/2008](#) in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'

[Accordo 21/12/2011](#)

tra il Ministero dei Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;

- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art. 2, lett. i) del [decreto legislativo 10/9/2003, n. 276](#), e al Decreto Ministero Lavoro 10/10/2005;

[...]

16. In tutti i casi di cambio della gestione in appalto l'impresa subentrante garantirà al lavoratore il trattamento economico e normativo precedentemente riconosciuto, ciò a condizione che sia di miglior favore rispetto a quello previsto dal presente CCNL.

*Dichiarazione a verbale*

[...]

#### **Art. 44 Malattia**

[...]

*Infortunio sul lavoro e malattia professionale*

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

Il lavoratore soggetto all'assicurazione deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando l'assicurato abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e l'azienda, non essendo venuta altrimenti a conoscenza

dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare all'Inail la prescritta denuncia, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo. Per tutto ciò che non è contemplato nel presente comma, si fa comunque riferimento agli artt. 52 e 242 del [D.P.R. n. 1124/1965](#)

[...]

*Nota a verbale*

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

**Art. 45 Gravidanza e puerperio**

*Astensione dal lavoro*

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

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

La lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatorio 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.

[...]

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

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

[...]

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.

[...]

*Permessi per assistenza al bambino*

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

[...]

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 653 sulla tutela del lavoro delle donne.

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

[...]

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 secondo della gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

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

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

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

[...]

### **Art. 52 Consegna e conservazione degli utensili personali**

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve farne richiesta al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

È 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.

[...]

### **Art. 54 Indumenti di lavoro**

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

L'impresa concorderà in sede aziendale con le Rappresentanze sindacali aziendali ove esistenti, l'eventuale fornitura di ulteriori indumenti in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità del lavoratore nelle prestazioni richieste. L'impresa terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo, a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia.

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

[...]

### **Art. 58 Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante ai sensi del D.Lgs. 167/2011**

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese artigiane del settore pulizie un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato- del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri.

#### **1 - Definizione e norme generali**

Ai sensi del D.Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge, dalle disposizioni della presente regolamentazione e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali. Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente regolamentazione valgono per gli apprendisti le norme del presente CCNL.

#### **2 - Età di assunzione**

Il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.



Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

### **3 - Forma e contenuto del contratto**

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano Formativo Individuale (PFI).

### **5 - Apprendistato presso altri datori di lavoro**

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende dello stesso settore, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.

Ad ogni buon conto in relazione al restante periodo di apprendistato le ore di formazione da effettuare saranno proporzionate a detto periodo.

[...]

### **6 - Durata dell'apprendistato**

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

1° Gruppo: durata: 4 anni

addetto al trattamento acque, pulizia e manutenzione di piscine

2° Gruppo (*lavorazioni ad alto contenuto professionale*): durata: 3 anni

- capisquadra

- operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;

- levigatori e vetrificatori pavimenti in legno;

- lamatori;

- lucidatori a piombo;

- conducenti di pale caricatori;

- addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali.

3° Gruppo (*lavorazioni a medio-basso contenuto professionale*): durata: 1 anno e 6 mesi

- lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, disinfestazione,

sanificazione e risanamento ambientale;

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

Le predette durate vengono ridotte come segue:

1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;

2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato.

Le predette riduzioni sono vevoli a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi di cui al punto 7 del presente articolo.

Per essere ammesso alla minore durata del periodo formativo, l'apprendista, all'atto dell'assunzione o all'atto del conseguimento del titolo scolastico (se conseguito durante il periodo di apprendistato), dovrà presentare il titolo scolastico originale o apposito certificato debitamente autenticato.

#### *4° Gruppo - Apprendisti impiegati*

La durata del periodo di apprendistato per gli impiegati, inquadrati dal 4° al 2° livello di 2 anni e sei mesi.

La predetta durata viene ridotta come segue:

1) per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei da applicarsi al termine del periodo di apprendistato;

2) per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre da applicarsi al termine del periodo di apprendistato.

Le predette riduzioni sono vevoli a tutti gli effetti contrattuali [...]

#### **8 - Piano formativo individuale (PFI)**

Il piano formativo individuale redatto in forma sintetica definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà potrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. I contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale in esso previsti potranno essere indicati nel dettaglio anche una volta decorsi i suddetti 30 giorni.

Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali di espressione delle Parti.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

### **9 - Formazione dell'apprendista**

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall' [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#)

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

#### *Chiarimento a verbale*

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all' [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#) fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività

lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio ed il monte ore andrà ridotto.

### **10 - Registrazione della formazione e della qualifica**

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del [Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#).

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

### **11 - Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato**

In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della normativa vigente (es. malattia, infortunio, ecc.), ovvero nei casi di sospensione involontaria del rapporto (es. ricorso ad ammortizzatori sociali) è possibile prolungare la durata del periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento, a condizione che questo abbia avuto una durata pari ad almeno 30 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare all'apprendista la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

### **13 - Ferie**

Agli apprendisti si applicano le norme previste per i lavoratori qualificati.

[...]

### **15 - Decorrenza**

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti dal 1° ottobre 2014.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima di tale data continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

### **Art. 62 Indennità varie**

#### *Indennità lavoro disagiato*

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

#### *Indennità per maneggio denaro [...]*

#### *Indennità rimozione scorie e polverino altoforno*

Ai lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli alti forni, l'impresa corrisponderà una indennità di lire 125 per ogni ora di lavoro.

[...]

#### *Indennità pulizia reparti lavorazioni industriali*

Ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni, l'impresa

corrisponderà una indennità di lire 92 per ogni ora di lavoro.

[...]

*Precisazione a verbale*

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

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

*Indennità pulizia ambienti radioattivi*

Al personale professionalmente esposto ai pericoli di radiazioni (alfa - beta - gamma - raggi X) sarà corrisposta una indennità di lire 315 per ogni ora di lavoro prestata in specifiche zone controllate (reattori nucleari in funzione - trattamento radio - elementi, radioisotopi).

[...]

*Indennità per lavori nei sottosuolo*

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

[...]

*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 lire 60 non cumulabile con l'indennità per lavori nel sottosuolo.

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

*Indennità aeroportuale*

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