



Scheda riassuntiva

CCNL IMPRESE DI PULIZIA INDUSTRIA

Completo aggiornato alla stipula del 8.6.2021

INDICE

1 RETRIBUZIONE

- 1.1 E.D.R.
- 1.2 Retribuzione di fatto

2 INDENNITA'

- 2.1 Indennità funzione quadro
- 2.2 Indennità di cassa
- 2.3 Indennità di trasferta
- 2.4 Vitto e alloggio
- 2.5 Altre indennità

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- 3.1 Passaggio di categoria
- 3.2 Prova

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

- 4.1 Mensilità
- 4.2 Coefficiente giornaliero
- 4.3 Coefficiente orario
- 4.4 Orario di lavoro
- 4.5 Mansioni discontinue
- 4.6 Cottimo

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

- 5.1 Premio annuale di risultato
- 5.2 Gratifica Natalizia/Tredicesima
- 5.3 Quattordicesima
- 5.4 Scatti di anzianità
- 5.5 Straordinari e maggiorazioni
- 5.6 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale
- 5.7 Elemento di garanzia retributiva

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITA'

- 6.1 Ferie
- 6.2 Riduzioni d'orario
- 6.3 Festività
- 6.4 Festività sopresse
- 6.5 Permessi retribuiti
- 6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale
- 6.7 Banca Ore

7 ASSENZE

- 7.1 Malattia
- 7.2 Infortunio
- 7.3 Maternità
- 7.4 Congedo matrimoniale
- 7.5 Permessi non retribuiti
- 7.6 Aspettative
- 7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- 8.1 Apprendistato professionalizzante
- 8.2 Contratto a termine
- 8.3 Part time
- 8.4 Lavoro a domicilio
- 8.5 Somministrazione di lavoro
- 8.6 Telelavoro
- 8.7 Lavoro ripartito (job sharing)
- 8.8 Quadri

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

- 9.1 Preavviso
- 9.2 TFR

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

- 10.1 Previdenza integrativa/complementare
- 10.2 Assistenza integrativa
- 10.3 Polizze infortuni

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
ANIP CONFINDUSTRIA, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, UNIONSERVIZI CONFAPI, AGCI SERVIZI DI LAVORO, e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTRASPORTI-UIL	8.6.2021	8.6.2021	31.12.2024	31.12.2024

1 RETRIBUZIONE

Liv.	Par.	Minimi ¹					Contingenza
		1.7.2021	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024	1.7.2025	
Q	220	1.411,23	1.451,60	1.512,15	1.552,52	1.572,70	532,06
7	201	1.289,36	1.326,24	1.381,56	1.418,44	1.436,88	532,06
6	174	1.116,15	1.148,08	1.195,97	1.227,90	1.243,86	524,77
5	140	898,06	923,74	962,28	987,96	1.000,81	518,53
4	128	821,08	844,57	879,80	903,28	915,03	517,50
3	118	756,96	778,59	811,07	832,72	843,55	515,42
2	109	699,21	719,21	749,21	769,21	779,21	513,96
1	100	641,48	659,83	687,35	705,70	714,87	512,71

N.B. Gli operai comuni addetti ad attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario, sono inquadrati al liv. 2 con parametro 115. I nuovi minimi tabellari sono i seguenti:

- € 648,03 dall'1.6.2011;
- € 658,58 dall'1.3.2012;
- € 669,13 dall'1.9.2012;
- € 695,51 dall'1.4.2013.

Gli operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura in forza all'1.6.2001 sono inquadrati nel livello 4 con parametro 125.

I nuovi minimi tabellari sono i seguenti:

- € 704,37 dall'1.6.2011;
- € 715,84 dall'1.3.2012;
- € 727,31 dall'1.9.2012;
- € 755,98 dall'1.4.2013.

Nel mese di giugno 2025, le parti procederanno ad effettuare una verifica circa l'eventuale scostamento fra l'indice IPCA al netto degli energetici considerato alla data della stipula e il relativo indice IPCA effettivamente registrato nel periodo. Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento dell'IPCA, calcolato sulla base di una inflazione complessiva del periodo 2021-2024 pari a 3,9%, risultasse differente rispetto agli importi degli incrementi complessivi calcolati con l'indice IPCA effettivamente consuntivato nel periodo 2021-2024, gli importi contenuti nella tabella 1.7.2025 verranno coerentemente modificati. In considerazione del lasso di tempo intercorso dall'ultimo rinnovo contrattuale e tenendo conto dei criteri di indicizzazione dei minimi contrattuali adottati in occasione del rinnovo, nel caso in cui, il confronto fra l'indice IPCA considerato e quello consuntivato dovesse, invece, risultare negativo, l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del CCNL.

Nel mese di giugno 2026, sulla base del medesimo indice IPCA consuntivato per l'anno 2025, si procederà a determinare, l'eventuale incremento dei minimi contrattuali che avrà decorrenza 1.7.2026 qualora il differenziale fra IPCA prevista e consuntivata risultasse positivo. Nel caso in cui, il confronto fra l'indice IPCA previsto e quello consuntivato per l'anno 2025 dovesse, invece, risultare negativo, non si darà luogo ad alcun aumento del minimo contrattuale e l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del CCNL.

1.1 E.D.R.: € 10,33

1.2 Retribuzione di fatto: per retribuzione base si intende la somma della retribuzione tabellare e della indennità di contingenza.

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

2 INDENNITA'

2.1 Indennità Funzione quadro: € 25,82.

2.2 Indennità di Cassa: 3% del minimo tabellare. Per il personale incaricato alla riscossione con responsabilità di bollette, fatture, ecc. di importo complessivo superiore alle € 4,65 la maggiorazione è pari al 5%.

2.3 Indennità di trasferta: rimborso delle spese effettive di viaggio, vitto e/o alloggio a piè di lista e delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.

2.4 Altre indennità:

- Lavoro disagiato: 15% della retribuzione, per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino le pulizie con impiego di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana;
- Mezzi di locomozione, di alta montagna, di lontananza da centri abitati: indennità mensile da concordarsi fra le organizzazioni sindacali territoriali competenti;
- € 0,05 per ogni ora di lavoro, ai lavoratori addetti alla pulizia per rimozione scorie e polverino degli altiforni. Tale indennità è utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR, del trattamento di festività e di ferie nonché della 13a mensilità e della 14a mensilità;
- € 0,036 per ogni ora di lavoro, ai lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti lavorazioni industriali. Tale indennità è utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR, del trattamento di festività e di ferie nonché della 13a mensilità e della 14a mensilità;

- € 0,12 per ogni ora di lavoro prestata dal personale esposto ai pericoli di radiazioni. Tale indennità è utile ai fini del trattamento di festività, ferie, anzianità, 13a e 14a mensilità e indennità sostitutiva del preavviso;
- € 0,03 per ogni ora di lavoro ai lavoratori che effettuano prestazioni nel sottosuolo (cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati);
- € 0,03 orarie per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, ecc.);
- Di trasferimento: rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari; è dovuta, inoltre, una diaria nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile per il lavoratore celibe senza conviventi a carico e nella misura di 2/3, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia;
- Nel caso di prestazione lavorativa su 6 giorni, per le ore effettuate nel 6° giorno è dovuta la maggiorazione del 25%;
- 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.

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria: passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di 2 mesi nel disimpegno di mansioni superiori, salvo che si tratti di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

3.2 Prova: 6 mesi, quadri; 4 mesi, liv. 7; 3 mesi, liv. 6; 2 mesi, impiegati liv. 5, 4, 3 e 2; 30 giorni lavorativi, operai di 4° e 5° livello; 26 giorni lavorativi, operai di 3°, 2° e 1° livello.

Per i lavoratori operai assunti con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, il periodo di prova non potrà, in ogni caso, superare il termine di 3 mesi.

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità: 14.

4.2 Coefficiente giornaliero: 26, su 6 giorni; 22, su 5 giorni.

4.3 Coefficiente orario: 173.

4.4 Orario di lavoro: 40 ore distribuite su 5/6 giorni settimanali.

4.5 Mansioni discontinue: per i lavoratori discontinui l'orario di lavoro contrattuale è fissato nella misura di 45 ore settimanali. La maggiorazione per lavoro straordinario si applica a partire dalla 46a ora settimanale.

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Gratifica Natalizia/Tredicesima: 1 mensilità, da corrispondere entro il 20.12.

5.2 Quattordicesima: 1 mensilità, da corrispondere entro il 15.7.

5.3 Scatti di anzianità:

IMPIEGATI: massimo 8 scatti biennali (nella misura del 6,25% della retribuzione tabellare del livello di appartenenza in vigore al momento della maturazione dello scatto e dell'indennità di contingenza in vigore all'1.8.1983).

Livello	1.7.2021	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024	1.7.2025
Q	105,68	108,20	111,98	114,51	115,77
7	98,06	100,37	103,82	106,13	107,28
6	87,23	89,23	92,22	94,22	95,22
5	73,60	75,21	77,62	79,22	80,03
4	68,79	70,26	72,46	73,93	74,66
3	64,78	66,14	68,17	69,52	70,20
2	61,18	62,43	64,30	65,55	66,18

Per gli impiegati già in forza al 31.5.2011, l'EDAR di cui al Ccnl 19.12.2007 verrà mantenuto

come elemento economico ad personam e sarà assorbito al momento del raggiungimento del primo scatto successivo alla sottoscrizione del Ccnl 31.5.2011.

Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

OPERAI: anzianità forfettaria di settore pari a:

Livello	Valore scatto dall'1.6.2011
6	€ 82,99
5	€ 66,77
4	€ 63,15
3	€ 58,18
2	€ 54,39
1	€ 51,02

L'anzianità forfettaria di settore non sarà corrisposta per i primi 4 anni di anzianità nel settore. A partire dal 5° anno, senza interruzione di lavoro nel settore, saranno corrisposti secondo gli importi di cui sopra.

Per gli operai già in forza che, al 31.5.2011, non percepiscono l'anzianità forfettaria di settore, l'EDAR di cui al Ccnl 19.12.2007 verrà mantenuto come elemento economico ad personam e sarà assorbito al momento del raggiungimento dei 4 anni di anzianità di settore.

5.4 Straordinari e maggiorazioni: ammessi nel limite massimo di 150 ore annue. Maggiorazioni:

- 25%, straordinario diurno feriale;
- 30%, lavoro notturno non compreso in turni avvicendati;
- 50%, straordinario notturno e lavoro festivo;
- 65%, straordinario festivo;
- 75%, straordinario notturno festivo;
- 20%, lavoro notturno compreso in turni avvicendati.

5.5 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale: la contrattazione di secondo livello ha la funzione di negoziare erogazioni economiche variabili correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti.

Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico della singola impresa.

Il premio di risultato deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ

6.1 Ferie:

- 22 giorni lavorativi, con prestazione settimanale su 5 giorni;
- 26 giorni lavorativi, con prestazione settimanale su 6 giorni.

6.2 Riduzione d'orario: 40 ore annue.

6.3 Festività:

Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono. Il 4.11, trattamento delle festività che coincidono con la domenica.

Nel caso in cui le ricorrenze festive cadano in giornata di riposo settimanale, spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

6.4 Festività soppresse: nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore verranno assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.

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

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

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

6.5 Permessi retribuiti:

- 1 giorno, per nascita figlio;
- 3 giorni per decesso familiare (elevati a 5, di cui solo 3 retribuiti, se l'evento luttuoso si è verificato fuori provincia);
- 3 giorni per assistere persona con handicap grave ex L. n. 104/1992;
- Studenti: 2 giorni per ciascun esame universitario; 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare; 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore; 10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore. Diritto allo studio: 150 ore pro capite per triennio usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per l'esercizio del diritto di studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata;
- Massimo 25 giorni all'anno per ciascuna organizzazione sindacale, per il disimpegno delle loro funzioni;
- Ai dirigenti delle RSA, per l'espletamento del loro mandato (non inferiori a 2 ore e mezza all'anno per le unità produttive fino a 200 dipendenti; non inferiori a 10 ore mensili per le unità produttive di maggiori dimensioni).

6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale: la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali.

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

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

6.7 Banca Ore: ciascun lavoratore può far confluire nella "Banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45a ora che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi (le relative maggiorazioni saranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate). I riposi di cui sopra potranno essere goduti entro 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con preavviso di almeno 5 giorni e non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale.

Qualora eccezionalmente non sia possibile il recupero con riposo compensativo entro 12 mesi, l'importo corrispondente verrà liquidato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

7 ASSENZE

7.1 Malattia:

- a. Conservazione del posto fino a 12 mesi, nell'arco di 36 mesi consecutivi;
- b. Trattamento economico:

IMPIEGATI: 100% della retribuzione per i primi 5 mesi e 50% della stessa per i successivi 7 mesi;

OPERAI: integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione dal 1° al 180° giorno e 50% della stessa dal 181° al 270° giorno.

7.2 Infortunio:

OPERAI: corresponsione del 100% della retribuzione dal 2° giorno fino al raggiungimento della guarigione clinica.

7.3 Maternità:

OPERAI: vale quanto previsto dal D.lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali;

IMPIEGATI: corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi e di quanto previsto dalla normativa di legge nel mese successivo, fatta deduzione di quanto percepito a titolo di indennità a carico dell'INPS per disposizioni di legge.

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

L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di

7.4 Congedo matrimoniale: 15 giorni lavorativi con decorrenza della retribuzione. Per gli assunti a partire dall'1.6.2001 il congedo è pari a 15 giorni di calendario.

7.5 Permessi non retribuiti: per giustificati motivi, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione.

7.6 Aspettative:

- Massimo 12 mesi per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e socioriabilitativi;
- 4 mesi, per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto (concedibile una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa);
- L'autista al quale sia ritirata la patente avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi; durante tale periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio;
- Per cariche sindacali, per tutta la durata del mandato;
- massimo 90 giorni lavorativi, alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Tale congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della 13ma, della 14ma e del TFR. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione.

7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG:

- Per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'impresa, sarà corrisposta la retribuzione globale con facoltà per l'impresa di adibire gli operai ad altri lavori;
- Per le ore perdute, per le quali gli operai non vengano trattiene a disposizione, non essendo stati preavvisati in tempo utile, sarà corrisposto per la prima giornata di sospensione il 70% della retribuzione;
- Per le ore perdute per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Nel caso di sospensione di lavoro per un periodo superiore a 8 giorni l'operaio ha facoltà di dimettersi.

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante

sfera di applicazione: è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal ii° al vii°.

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

limiti di età: possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti, ovvero con i giovani che abbiano compiuto 17 anni e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 53/2003.

periodo di prova: 30 giorni di lavoro effettivo.

durata: liv. ii: 24 mesi; liv. iii e iv: 30 mesi; liv. v, vi e vii: 36 mesi. per i lavoratori con destinazione finale dal v al vii livello, in possesso di diploma riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 6 mesi; se in possesso di laurea riguardante la professionalità da acquisire, la durata sarà ridotta di 12 mesi.

sospensione: in caso di assenza superiore a 30 giorni, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza con il conseguente slittamento del termine del contratto.

percentuale di conferma: le aziende si impegnano a mantenere in servizio almeno il 65% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti. a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, per cessazione di appalto, per mancato superamento del periodo di prova e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio. tale limitazione non si applica qualora, nel biennio precedente, sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

precedenti periodi di apprendistato: il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, fatta salva la durata minima prevista dalla legislazione vigente, ai fini del completamento del periodo di apprendistato, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad 1 anno.

formazione: non inferiore a 80 ore medie annue, integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente.

trattamento economico: il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato 2 livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo e 1 livello

sotto quello di destinazione finale per la seconda metà. gli apprendisti con destinazione finale al livello ii saranno inquadrati al i livello per tutto il periodo.

trattamento normativo: per quanto non previsto dall'accordo 19.7.2012, l'apprendista ha diritto, durante tutto il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal ccnl vigente.

part-time: è ammesso in misura non inferiore al 50% del tempo pieno.

nb: la suddetta disciplina decorre dal 20.7.2012. Per i contratti di apprendistato professionalizzante sottoscritti fino alla data del 24.4.2012 si applicano le norme previste dal vigente CCNL in materia di apprendistato. Per i contratti di apprendistato professionalizzante sottoscritti fino alla data dell'accordo del 19.7.2012 si applicano gli accordi interconfederali vigenti.

8.2 Contratto a termine

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

Al contratto di lavoro a tempo determinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi senza causali. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in

presenza di almeno una causale tra quelle previste dalla Legge. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali previste dalla legge.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, è estesa a 36 mesi.

La facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, che superi il termine di 24 mesi, non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, non abbiano trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto a termine sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti. Ai sensi dell'articolo 19, comma 3 del d.lgs. n. 81/2015, in aggiunta al periodo massimo, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine è pari ad un periodo non superiore a 6 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente e con l'assistenza di un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL a cui il lavoratore sia iscritto e/o conferisca mandato.

Le parti concordano che non possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato in misura superiore al 25% della media annua, riferita all'anno solare precedente all'assunzione, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Alle attività stagionali non si applica il limite temporale e il limite percentuale come sopra definiti.

Si riconosce carattere di stagionalità alle attività di derattizzazione e disinfestazione.

In applicazione dell'art 23 del Dlgs 81/2015 sono esenti dal limite percentuale di cui sopra i contratti a tempo determinato conclusi:

- a. nella fase di avvio di nuove attività. Per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi. Non possono comprendersi in tale norma i lavoratori a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri. A livello territoriale, con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L., si potranno concordare assunzioni con contratto a tempo determinato nelle fasi di avvio di una nuova attività superiori a detto periodo.
- b. per lo svolgimento delle attività stagionali, come sopra individuate, e delle attività come previste dal D.P.R. 1525/1963;
- c. per sostituzione di lavoratori assenti;
- d. con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Le Parti concordano che i lavoratori che hanno prestato la propria attività nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato, presso lo stesso datore di lavoro, per un periodo superiore a 12 mesi hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei 12 mesi successivi alla scadenza del suo contratto, per le mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine. Il diritto, oltre ad essere richiamato nel contratto di assunzione, può essere esercitato a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta scritta entro 6 mesi dalla scadenza del contratto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta scritta entro 3 mesi dalla scadenza del contratto.

I termini di interruzione previsti dalla legge non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

- a. l'assunzione di lavoratori impiegati nelle attività stagionali;
- b. sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori;

- c. assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;
- d. assunzione di percettori della Naspi;
- e. assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età.

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

L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare. Per i livelli 5-6-7 l'affiancamento può essere portato fino a 6 mesi.

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

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

8.3 Part time

Il contratto di lavoro part time può essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, lo stesso potrà avere anche durata predeterminata, non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi; in tal caso, è consentita l'assunzione con contratto a tempo determinato per completare il normale orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando il lavoratore osserverà il tempo di lavoro parziale.

È prevista la possibilità di inserire clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti verticali o misti possono essere stabilite clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare la collocazione della prestazione lavorativa, ovvero aumentarne la durata, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore. Per le sole ore prestate al di fuori degli orari concordati, in regime di clausola elastica, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto. Per lo svolgimento delle ore lavorative aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli orari concordati, compete un ulteriore incremento dell'1,5%.

È consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite come ordinarie incrementate del 28%.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore. Per il part time verticale e misto tale valore va riproporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a 2 ore.

8.4 Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è ammesso in attuazione delle norme di legge vigenti.

I contratti di somministrazione e i contratti a tempo determinato, possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del 35% in media annua riferita all'anno solare precedente all'assunzione, rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 15% previsto per la somministrazione. Nel caso di costituzione di nuova impresa, per i primi 12 mesi di attività, il limite percentuale di cui sopra si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto.

Fino a 10 dipendenti, la proporzione è di uno a uno. Da 11 a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di 10 contratti. Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

8.5 Lavoro ripartito (Job sharing)

Il contratto deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

NB. Istituto abrogato dal D.lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto.

8.6 Quadri: l'azienda è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa. L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso apposita polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali, per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni attribuitegli.

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

9.1 Preavviso: IMPIEGATI:

Anzianità
fino a 5 anni
da 5 a 10 anni
oltre 10 anni

liv. 7 e Q
2 mesi e 15 giorni
3 mesi e 15 giorni
4 mesi e 15 giorni

liv. 6
1 mese e 15 giorni
2 mesi
2 mesi e 15 giorni

liv. 5, 4, 3 e 2
1 mese
1 mese e 15 giorni
2 mesi

OPERAI: 15 giorni di calendario.

In caso di dimissioni, i termini sono ridotti alla metà per gli impiegati e a 7 giorni di calendario per gli operai.

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

9.2 TFR: in caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro gli istituti tassativamente di seguito indicati: retribuzione tabellare; indennità di contingenza; anzianità forfettaria di settore per gli operai e scatti biennali per impiegati; eventuali aumenti di merito e/o superminimi; 13^a mensilità; 14^a mensilità; indennità che abbiano carattere non occasionale; accordi integrativi. Per l'indennità di anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 dai lavoratori con mansioni operaie, si rinvia alla nota a verbale di cui all'articolo 56 del C.C.N.L. 25 maggio 2001.

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare: le contribuzioni dovute al fondo di previdenza complementare sono costituite da:

- 1% a carico dell'azienda, calcolato su minimo tabellare e indennità di contingenza alla data dell'1.1.2001;
- 1% a carico del lavoratore, calcolato su minimo tabellare e indennità di contingenza alla data dell'1.1.2001;
- TFR maturato nel corso dell'anno secondo le normative di legge.

Livello	Minimo tabellare e indennità di contingenza 1.1.2001	1%
Q	1.222,75	€ 12,28
7	1.222,75	€ 12,28
6	1.090,21	€ 10,90
5	976,53	€ 9,77
4	957,74	€ 9,58
3	919,85	€ 9,20
2	893,30	€ 8,93
1	870,60	€ 8,71

Il lavoratore potrà optare per il versamento di un'ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri che saranno stabiliti dalle parti in sede di definizione dell'accordo istitutivo.

I fondi pensione cui le aziende saranno tenute a versare i contributi saranno:

- PREVIAMBIENTE, per i lavoratori delle aziende aderenti a ANIP;
- FONDAPI, per i lavoratori delle aziende aderenti a CONFAPI;
- PREVIDENZA COOPERATIVA, per i lavoratori delle imprese cooperative del settore.

10.2 Assistenza integrativa: Fondo di settore ASIM, contribuzione: a partire dalla mensilità di luglio 2014 le imprese versano € 4,00 mensili per i lavoratori fino a 28 ore settimanali e € 6,00 mensili per i lavoratori sopra le 28 ore settimanali.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo dalla perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie e i servizi garantiti dal Fondo ASIM.



Scopri tutti i servizi informativi e formativi di www.lavorofacile.it

News, Approfondimenti, Quesiti, Ebook, video e corsi di formazione in materia di lavoro e previdenza.

Contattaci a info@lavorofacile.it o visita www.lavorofacile.it

