

CODICE DI REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI / MULTISERVIZI PER I SOLI SERVIZI CONSIDERATI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990, N. 146, COME MODIFICATA DALLA LEGGE 11 APRILE 2000, N. 83.

ACCORDO SINDACALE 15 GENNAIO 2002

ART. 1 - TENTATIVO PREVENTIVO DI CONCILIAZIONE.

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

ART. 2 - PROCLAMAZIONE E PREAVVISO.

1. L'effettuazione di ogni singola astensione dal lavoro è preceduta da una specifica proclamazione scritta, contenente le motivazioni dello sciopero, l'indicazione della data e dell'ora di inizio e termine dell'astensione nonché l'indicazione dell'estensione territoriale della stessa.
2. La proclamazione scritta è trasmessa, a cura del competente livello sindacale, con un preavviso di almeno 10 giorni, rispetto alla data dell'effettuazione dello sciopero, sia all'impresa che all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'art. 8 della legge n. 146/1990.
3. In caso di sciopero nazionale, la comunicazione scritta è fatta pervenire dalle OO.SS. Nazionali alle Associazioni nazionali datoriali di categoria che provvedono a trasmetterla alle imprese. In tal caso, le OO.SS. sono tenute ad osservare un preavviso di almeno 12 giorni.

ART. 3 - DURATA.

1. Il primo sciopero per ogni tipo di vertenza non può superare la durata di una giornata di lavoro.
2. Le astensioni successive alla prima e relative alla stessa vertenza non possono superare la durata di due giornate di lavoro.
3. Le astensioni dal lavoro - anche in occasione del primo sciopero - di durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgono in un unico periodo di durata continuativa e, comunque, sono effettuate all'inizio o al termine di ogni singolo turno in modo da contenere al minimo possibile i disagi per l'utenza.

ART. 4 - INTERVALLO TRA SUCCESSIVE ASTENSIONI DAL LAVORO.

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

ART. 5 - SOSPENSIONE DELLO SCIOPERO.

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

ART. 6 - ADEMPIMENTI DELL'IMPRESA E NORMALIZZAZIONE DEL SERVIZIO.

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, c. 6, della legge n. 146/1990, l'impresa, almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione dal lavoro, provvede a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, in relazione alla proclamazione sindacale di cui al precedente art. 2, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione integrale degli stessi.
2. In caso di servizio appaltato, la comunicazione di cui sopra è indirizzata dall'impresa anche al committente.
3. L'impresa ha altresì l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di Garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni o i rinvii degli scioperi proclamati, le relative motivazioni nonché le cause di insorgenza dei conflitti.
4. Le inadempienze di cui ai commi 1 e 3 sono sanzionate a norma dell'art. 4 commi 4 e seguenti della legge n. 146/1990.
5. Al fine di consentire all'impresa di garantire e rendere nota all'utenza la pronta riattivazione del servizio, al termine dello sciopero i dipendenti sono tenuti a rispettare i tempi e le modalità della ripresa del servizio, così come indicati nella proclamazione dello sciopero.
6. Conseguentemente, non devono essere assunte iniziative che pregiudichino tale ripresa e i dipendenti devono assicurare, anche con il ricorso al lavoro supplementare o straordinario, secondo le norme del c.c.n.l., la disponibilità adeguata a consentire la pronta normalizzazione del servizio.

ART. 7 - INDIVIDUAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI.

1. Si considerano prestazioni indispensabili ai sensi della legge n. 146/1990 quelle relative a:
 - a) servizi in sale operatorie, sale di degenza, pronto soccorso e servizi igienici in ambienti sanitari ed ospedalieri;
 - b) servizi in asili nido, scuole materne ed elementari e servizi comunità di particolare significato (carceri; caserme; ospizi), con particolare riguardo ai servizi igienici; alla raccolta di rifiuti in ambienti particolari (es. mense, refettori ecc.) nei servizi di cui alla presente lettera;
 - c) servizi in locali adibiti a pronto soccorso, infermeria e servizi igienici presso impianti aeroportuali e assimilabili;
 - d) gestione e controllo degli impianti e relativi servizi di sicurezza strumentali all'erogazione dei servizi pubblici essenziali.
2. I servizi di pulizia strumentali all'erogazione di servizi pubblici essenziali saranno assicurati in modo da garantire la funzionalità del 50% dei servizi igienici destinati agli utenti, nonché la rimozione dei rifiuti organici, nocivi e maleodoranti, onde garantire l'agibilità dei locali e/o mezzi di trasporto in maniera da consentire comunque l'erogazione dei servizi pubblici essenziali.

ART. 8 - INDIVIDUAZIONE DEI LAVORATORI DA INSERIRE NEL PIANO DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI.

1. Le prestazioni indispensabili di cui al precedente art. 7, saranno garantite attraverso il personale strettamente necessario alla loro completa effettuazione.
2. L'impresa predispone il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, come sopra individuate, e le relative quote di personale, in attuazione di quanto stabilito al precedente comma entro 20 giorni dalla valutazione di idoneità del presente Codice da parte della Commissione di Garanzia.
3. Il piano dei servizi delle prestazioni indispensabili predisposto dall'impresa è oggetto di informazione e di esame preventivi tra l'impresa stessa e la RSU, o, in mancanza, le RSA, entro 10 giorni dalla scadenza del termine di 20 giorni di cui al comma precedente.
4. In caso di rilevante dissenso, le parti potranno adire il Prefetto che deciderà sulla materia.
5. Il piano definito resta valido fino a quando non si renda necessario modificarlo, a seguito di variazioni della gamma delle prestazioni indispensabili nazionalmente individuate. In tal caso, l'impresa reitera la procedura di cui ai commi 2 e seguenti.
6. Laddove esistano intese ed accordi collettivi relativi all'individuazione dei lavoratori da inserire nel piano dei servizi gli stessi saranno oggetto di riesame e modifica consensuale entro 30 giorni.
7. Ai fini della predisposizione del piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i criteri di individuazione dei lavoratori da adibire alle prestazioni stesse sono i seguenti:
 - a) ordine alfabetico per categorie omogenee di lavoratori professionalmente idonei a svolgere i compiti e le mansioni inerenti alle prestazioni da erogare;
 - b) individuazione prioritaria dei lavoratori che, nella rotazione secondo l'ordine alfabetico, non sono stati utilizzati in precedenti astensioni, a partire dalla data di applicazione del presente Codice di regolamentazione.
8. Non sono inseriti nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, di cui al comma precedente, i lavoratori o in riposo o in ferie qualora l'astensione dal lavoro coincida con i giorni predetti. In occasione dello sciopero successivo, tali lavoratori sono i primi ad essere inseriti, qualora in servizio, nel piano predetto.
9. Non sono inseriti, altresì, nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili, i rappresentanti della RSU, ovvero, in mancanza, delle RSA e/o delle OO.SS. proclamanti lo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche del servizio e delle tutele di cui all'art. 9.
10. L'impresa rende noti tempestivamente, tramite comunicato da affiggere nei luoghi di lavoro, i nominativi dei preposti aziendali o dei loro sostituti incaricati di dare attuazione agli adempimenti del presente Codice di regolamentazione.
11. I preposti aziendali o i loro sostituti provvedono ad affiggere nei luoghi di lavoro l'elenco del personale inserito nel piano delle prestazioni indispensabili almeno 5 giorni di calendario prima dello sciopero, con indicazione dei nominativi del personale stesso e i compiti specifici relativi alla copertura delle prestazioni di cui all'art. 7.
12. Qualora alla data dello sciopero i lavoratori indicati nel piano dei servizi risultino assenti per malattia o infortunio, l'impresa procederà a chiamare i dipendenti immediatamente successivi in elenco, dandone tempestiva comunicazione agli interessati.
13. L'impresa dà tempestiva comunicazione alla RSU o, in mancanza, alle RSA, degli adempimenti di cui ai tre commi precedenti, consegnando altresì alle stesse copia dell'elenco del personale inserito nel piano dei servizi delle prestazioni indispensabili.

ART. 9 - TUTELA DEGLI UTENTI, DEI LAVORATORI, DEGLI IMPIANTI E DEI MEZZI.

1. Il personale di cui al precedente art. 8 garantisce la sicurezza degli utenti, quella dei lavoratori nonché la salvaguardia dell'integrità degli impianti, dei macchinari e dei mezzi.

ART. 10 - ASTENSIONE COLLETTIVA DAL LAVORO STRAORDINARIO

1. Ai sensi e per gli effetti della delibera n. 98/776 adottata dalla Commissione di Garanzia il 19/11/1998, le norme della presente regolamentazione si applicano anche in caso di astensione collettiva dal lavoro straordinario, fatta eccezione per quelle relative alla durata (art. 3) la quale, in ogni caso, non può essere superiore a 9 giorni consecutivi per ogni singola astensione collettiva dal lavoro straordinario.

ART. 11 - CAMPO DI APPLICAZIONE.

1. Il presente Codice di regolamentazione si applica ai lavoratori delle imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi, indipendentemente dalla forma giuridica.
2. Il Codice predetto, relativamente all'erogazione delle prestazioni indispensabili e all'individuazione dei lavoratori che debbono garantirle, attua quanto richiesto dalla legge n. 146/1990.

ART. 12 - SALVAGUARDIA DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI IN ATTO.

1. Le prestazioni indispensabili ulteriori rispetto a quanto previsto dall'art. 7 già garantite, determinate dalla specificità e dalle esigenze del territorio, possono essere erogate alla stregua dei limiti previsti dall'art. 13, primo comma, lettera a), legge n. 146/1990 come modificata dalla legge n. 83/2000.

ART. 13 - NORME SANZIONATORIE.

1. In ottemperanza all'art. 4, c. 1, della legge n. 146/1990, ai lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione di quanto previsto dal presente Codice di regolamentazione o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni indispensabili, non la assicurino, sono applicate le sanzioni disciplinari di cui al vigente C.C.N.L., proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto e di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso, fatti salvi i provvedimenti di competenza della Commissione di Garanzia di cui agli artt. 4 e segg..

effettuati, le revoche, le sospensioni ed i rinvii degli scioperi proclamati, e le relative motivazioni, nonché le cause di insorgenza dei conflitti. La violazione di tali obblighi viene valutata dalla Commissione di garanzia ai fini di cui all'articolo 4, comma 4-sexies 7. Le disposizioni del presente articolo in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Articolo 2/bis

1. L'astensione collettiva dalle prestazioni, ai fini di protesta o di rivendicazione di categoria, da parte di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, che incida sulla funzionalità dei servizi pubblici di cui all'articolo 1, è esercitata nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili di cui al medesimo articolo. A tale fine la Commissione di garanzia di cui all'articolo 12 promuove l'adozione, da parte delle associazioni o degli organismi di rappresentanza delle categorie interessate, di codici di autoregolamentazione che realizzino, in caso di astensione collettiva, il contemperamento con i diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1. Se tali codici mancano o non sono valutati idonei a garantire le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 1, la Commissione di garanzia, sentite le parti interessate nelle forme previste dall'articolo 13, comma 1, lettera a), delibera la provvisoria regolamentazione. I codici di autoregolamentazione devono in ogni caso prevedere un termine di preavviso non inferiore a quello indicato al comma 5 dell'articolo 2, l'indicazione della durata e delle motivazioni dell'astensione collettiva, ed assicurare in ogni caso un livello di prestazioni compatibile con le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 1. In caso di violazione dei codici di autoregolamentazione, fermo restando quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 2, la Commissione di garanzia valuta i comportamenti e adotta le sanzioni di cui all'articolo 4

Articolo 3

1. Quando lo sciopero riguardi i servizi di trasporto da e per le isole, le imprese erogatrici dei servizi sono tenute a garantire, d'intesa con le organizzazioni sindacali e in osservanza di quanto previsto al comma 2 dell'articolo 2, le prestazioni indispensabili per la circolazione delle persone nel territorio nazionale e per il rifornimento delle merci necessarie per l'approvvigionamento delle popolazioni, nonché per la continuità delle attività produttive nei servizi pubblici essenziali relativamente alle prestazioni indispensabili di cui all'articolo 2, dandone comunicazione agli utenti con le modalità di cui al comma 6 dell'articolo 2.

Articolo 4

L. 166/90

1. I lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni dei commi 1 e 3 dell'articolo 2 o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni di cui al comma 2 del medesimo articolo, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso. In caso di sanzioni disciplinari di carattere pecuniario, il relativo importo è versato dal datore di lavoro all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.

2. Nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori che proclamano uno sciopero, o ad esso aderiscono in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, sono sospesi i permessi sindacali retribuiti ovvero i contributi sindacali comunque trattenuti dalla retribuzione,

ovvero entrambi, per la durata dell'astensione stessa e comunque per un ammontare economico complessivo non inferiore a lire 5.000.000 e non superiore a lire 50.000.000 tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico. Le medesime organizzazioni sindacali possono altresì essere escluse dalle trattative alle quali partecipino per un periodo di due mesi dalla cessazione del comportamento. I contributi sindacali trattenuti sulla retribuzione sono devoluti all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria³

3. (Comma abrogato dall'art. 3, l. 11 aprile 2000, n. 83)

4. I dirigenti responsabili delle amministrazioni pubbliche e i legali rappresentanti delle imprese e degli enti che erogano i servizi di cui all'articolo 1, comma 1, che non osservino le disposizioni previste dal comma 2 dell'articolo 2 o gli obblighi derivanti dagli accordi o contratti collettivi di cui allo stesso articolo 2, comma 2, o dalla regolazione provvisoria della Commissione di garanzia, o che non prestino correttamente l'informazione agli utenti di cui all'articolo 2, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa pecuniaria da lire 5.000.000 a lire 50.000.000, tenuto conto della gravità della violazione, dell'eventuale recidiva, dell'incidenza di essa sull'insorgenza o sull'aggravamento di conflitti e sul pregiudizio eventualmente arrecato agli utenti. Alla medesima sanzione sono soggetti le associazioni e gli organismi rappresentativi dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, in solido con i singoli lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, che aderendo alla protesta si siano astenuti dalle prestazioni, in caso di violazione dei codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis, o della regolazione provvisoria della Commissione di garanzia e in ogni altro caso di violazione dell'articolo 2, comma 3. Nei casi precedenti, la sanzione viene applicata con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro .

4-bis. Qualora le sanzioni previste ai commi 2 e 4 non risultino applicabili, perché le organizzazioni sindacali che hanno promosso lo sciopero o vi hanno aderito non fruiscono dei benefici di ordine patrimoniale di cui al comma 2 o non partecipano alle trattative, la Commissione di garanzia delibera in via sostitutiva una sanzione amministrativa pecuniaria a carico di coloro che rispondono legalmente per l'organizzazione sindacale responsabile, tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico, da un minimo di lire 5.000.000 ad un massimo di lire 50.000.000. La sanzione viene applicata con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro 4-ter. Le sanzioni di cui al presente articolo sono raddoppiate nel massimo se l'astensione collettiva viene effettuata nonostante la delibera di invito della Commissione di garanzia emanata ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettere c), d), e) ed h) .

4-quater. Su richiesta delle parti interessate, delle associazioni degli utenti rappresentative ai sensi della legge 30 luglio 1998, n. 281, delle autorità nazionali o locali che vi abbiano interesse o di propria iniziativa, la Commissione di garanzia apre il procedimento di valutazione del comportamento delle organizzazioni sindacali che proclamano lo sciopero o vi aderiscono, o delle amministrazioni e delle imprese interessate, ovvero delle associazioni

³ La Corte costituzionale, con sentenza 24 febbraio 1995, n. 57, ha dichiarato: l'illegittimità costituzionale del comma 2 dell'art.4 nella parte in cui non prevede che la sospensione dei benefici di ordine patrimoniale ivi previsti avvenga su indicazione della Commissione di cui all'art. 12.

o organismi di rappresentanza dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, nei casi di astensione collettiva di cui agli articoli 2 e 2-bis. L'apertura del procedimento viene notificata alle parti, che hanno trenta giorni per presentare osservazioni e per chiedere di essere sentite. Decorso tale termine e comunque non oltre sessanta giorni dall'apertura del procedimento, la Commissione formula la propria valutazione e, se valuta negativamente il comportamento, tenuto conto anche delle cause di insorgenza del conflitto, delibera le sanzioni ai sensi del presente articolo, indicando il termine entro il quale la delibera deve essere eseguita con avvertenza che dell'avvenuta esecuzione deve essere data comunicazione alla Commissione di garanzia nei trenta giorni successivi, cura la notifica della delibera alle parti interessate e, ove necessario, la trasmette alla direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro competente .
4-quinquies. L'INPS trasmette trimestralmente alla Commissione di garanzia i dati conoscitivi sulla devoluzione dei contributi sindacali per gli effetti di cui al comma 2 .
4-sexies. I dirigenti responsabili delle amministrazioni pubbliche ed i legali rappresentanti degli enti e delle imprese che nel termine indicato per l'esecuzione della delibera della Commissione di garanzia non applichino le sanzioni di cui al presente articolo, ovvero che non forniscano nei successivi trenta giorni le informazioni di cui all'articolo 2, comma 6, sono soggetti ad una sanzione amministrativa pecuniaria da lire 400.000 a lire 1.000.000 per ogni giorno di ritardo ingiustificato. La sanzione amministrativa pecuniaria viene deliberata dalla Commissione di garanzia tenuto conto della gravità della violazione e della eventuale recidiva, ed applicata con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro, competente per territorio⁴

Articolo 5

Le amministrazioni o le imprese erogatrici di servizi di cui all'articolo 1 sono tenute a rendere pubblico tempestivamente il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate secondo la disciplina vigente.

Articolo 6

1. *(Aggiunge due commi all'art. 28, l. 20 maggio 1970, n. 300).*

Articolo 7

1. La disciplina di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica anche in caso di violazione di clausole concernenti i diritti e l'attività del sindacato contenute negli accordi di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, e nei contratti collettivi di lavoro, che disciplinano il rapporto di lavoro nei servizi di cui alla presente legge

Articolo 7/bis

1. Le associazioni degli utenti riconosciute ai fini della legge 30 luglio 1998, n. 281, sono legittimate ad agire in giudizio ai sensi dell'articolo 3 della citata legge, in deroga alla procedura di conciliazione di cui al comma 3 dello stesso articolo, anche al solo fine di ottenere la pubblicazione, a spese del responsabile, della sentenza che accerta la violazione

⁴ Le sanzioni previste dal presente articolo non si applicano alle violazioni commesse anteriormente al 31 dicembre 1999 (art. 16, l. 11 aprile 2000, n. 83).

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 2, COMMA 2, DELLA LEGGE N. 146/1990.

Art. 1

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del c.c.n.l. e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal c.c.n.l. medesimo, le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

Art. 2

A) Livello aziendale

La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura, è riservata alla RSU, o, in mancanza, alle RSA, costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente, cui sia stato conferito specifico mandato.

La richiesta di esame della questione che è causa della controversia collettiva è formulata dalla RSU o, in mancanza, dalle predette RSA, tramite la presentazione alla Direzione Aziendale, di apposita domanda che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del c.c.n.l. o dell'accordo collettivo nazionale o aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione Aziendale convoca la RSU o, in mancanza, le RSA per l'esame di cui al comma precedente.

Questa fase dovrà essere ultimata entro cinque giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale

Entro 2 giorni dalla data del ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione Datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase dovrà terminare entro 2 giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello nazionale.

C) Livello nazionale

Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione Datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.

Tale fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo dell'intera procedura.

Art. 3

Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presen-

te procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulla questione oggetto della controversia nè da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 4

Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lettera A), lettera B), lettera C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 5

I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà, in coerenza con il fine di cui all'art. 1, di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

Art. 6

Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata, e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 7

Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, della legge n. 146/1990 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

Art. 8

Fatte salve le disposizioni degli Accordi Interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del c.c.n.l. nei casi di controversia collettiva di competenza delle oo.ss. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2 comma 2 della legge n. 146/1990, è la seguente:

- entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle oo.ss. nazionali, le associazioni nazionali datoriali convocano le relative segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
- questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro.
- qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.
- qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.
- per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

TESTO DEFINITIVO

13/05/11

CONSEGNA 0072 320

Articolo 1 - SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi ed il relativo personale dipendente.

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

In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 54 e 66 ("Previdenza complementare", "Organismo paritetico nazionale - ONBSI" e "**Assistenza sanitaria integrativa**") costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente C.C.N.L. ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

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

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

Restano salve le condizioni di miglior favore.

La premessa costituisce parte integrante del presente C.C.N.L.

Premesso che il mercato dei servizi di pulizia e dei servizi integrati in ambito pubblico e privato si va evolvendo nella prospettiva di attività caratterizzate dalla co-presenza di professionalità eterogenee e diversificate rispetto all'ambito di applicazione del c.c.n.l. 24/10/97, del c.c.n.l. 25/05/2001, del Protocollo d'intesa del 3/12/2003, ed i contenuti del Protocollo 7/10/2003 che per altro mantiene una sua specificità, le Parti concordano di ulteriormente definire la sfera di applicazione nei termini previsti dal presente articolo, nonché di sviluppare l'ambito di applicazione della precedente normativa nei modi e nei termini di seguito specificati al fine di meglio rispondere alle più articolate esigenze della domanda del mercato e della committenza.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 35 – ASSENZE, PERMESSI E CONGEDO MATRIMONIALE

Aggiungere alla fine del paragrafo "PERMESSI" i seguenti commi:

"PERMESSI LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104:

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi e affidatari, che possono fruirne alternativamente.

Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui ai precedenti commi con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi mensili comunica per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione degli stessi su base **trimestrale qualora possibile, o in ogni caso almeno mensile**, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dandone preavviso scritto al datore di lavoro non inferiore a **due** giorni lavorativi, **fatti salvi comunque i casi di improvvisa grave urgenza**.

Il datore di lavoro, ove sussistano motivate esigenze tecniche, organizzative o produttive, che comunica al lavoratore, può differire la fruizione dei permessi rispettando il limite temporale del mese di riferimento, fatte comunque salve le situazioni in cui comprovate ragioni del lavoratore abbiano carattere di assoluta indifferibilità ed urgenza.

Il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai commi precedenti ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Nei casi di eccessiva concentrazione di lavoratori aventi diritto nello stesso appalto, tale da ostacolare la corretta gestione ed il normale funzionamento, a livello aziendale impresa e rappresentanze sindacali si incontreranno al fine di valutare ogni possibile soluzione alternativa.

Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare di cui agli articoli 46 e seguenti del presente c.c.n.l., il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai precedenti commi decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti".

Articolo 11 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Aggiungere il seguente

CHIARIMENTO A VERBALE:

“Le parti si danno reciprocamente atto che tra le ragioni di carattere sostitutivo che ai sensi di legge nonché del presente articolo, consentono l’assunzione con contratto a tempo determinato rientrano in via esemplificativa l’ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, lavoratori assenti in aspettativa o in permesso o in congedo o assenti durante il periodo feriale.

Il presente chiarimento, avendo natura interpretativa, fa salva la legittimità dei contratti a tempo determinato già sottoscritti”.

Articolo 33 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Sostituire il vigente comma 21 con il seguente:

“Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari determinata convenzionalmente e forfetariamente, tra le parti, nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione a copertura di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, ai sensi dell'art. 3, comma quarto, primo e secondo periodo, del decreto legislativo n. 61/2000. **La definizione di quanto sopra è coerente con quanto previsto all'articolo 4, comma 2, lettere a) e b) del d.lgs. n. 61/2000.** Si applica in tali casi il principio di cui all'articolo 38, settimo comma, del presente c.c.n.l.”

Articolo 30 – ORARIO DI LAVORO

Dopo i primi due commi, aggiungere:

“Ai sensi dell'articolo 4, **quarto comma**, del d. lgs. n. 66/2003, la durata media settimanale della prestazione lavorativa, compreso lo straordinario, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a **sei mesi**.”

Tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi di secondo livello, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché ad esigenze tecniche, produttive ed organizzative settoriali

Per quanto concerne l'orario multi periodale di cui all'art. 31 del c.c.n.l. il periodo di riferimento è comunque pari a dodici mesi”.

Articolo 30 – ORARIO DI LAVORO

Sostituire l'ottavo comma con il seguente:

“Nel caso di prestazione nel 6° giorno sarà corrisposta la retribuzione globale oraria per le ore lavorate, con la maggiorazione del 25%, calcolata sulla retribuzione base. A partire dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l., negli accordi di secondo livello, sottoscritti ai sensi dell'articolo 58 del presente c.c.n.l., le parti stipulanti potranno concordare la non applicazione di tale maggiorazione qualora la prestazione in sesta giornata sia stabilita in attuazione di un aumento strutturale, superiore al minimo contrattuale di cui all'articolo 33 del presente c.c.n.l., dell'orario contrattuale individuale di lavoro concordato tra le parti; ciò verrà meno in caso di successiva riduzione dell'orario concordato”.

Sostituire l'undicesimo comma con il seguente:

~~“Fermo restando le situazioni in atto, con decorrenza 2.5.80, è abolita la possibilità di concordare un 3° turno giornaliero ex art. 22, comma 8 del C.C.N.L. 13.12.77. A partire dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l., gli accordi di secondo livello stipulati ai sensi dell'articolo 58 del presente c.c.n.l. potranno prevedere la non applicazione di tale disposizione nel caso in cui il terzo turno giornaliero sia stabilito in attuazione di un aumento dell'orario contrattuale individuale di lavoro concordato tra le parti”.~~

Articolo 40 – RIPOSO SETTIMANALE

Dal quinto comma in poi sostituire con i seguenti:

In relazione a quanto previsto dall'articolo 9 del Decreto Legislativo n. 66/2003, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 30, nono comma, del presente c.c.n.l.

Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Per le giornate lavorative svolte in deroga il trattamento economico sarà quello previsto per il lavoro straordinario festivo.

Nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui al presente c.c.n.l. verrà data informazione alle organizzazioni sindacali territoriali stipulanti sull'eventuale utilizzo della presente norma.

~~Per i servizi pubblici essenziali previsti dal codice di regolamentazione dello sciopero, sottoscritto in attuazione della legge n. 146/1990 il 15 gennaio 2002, per le attività in ambito privato aventi caratteristiche analoghe nonché nei casi di servizi che rendono necessaria la prestazione per esigenze di sicurezza o salute o al fine di evitare rischi per persone e beni di terzi, la prescrizione è assolta in quelle situazioni aziendali che garantiscano comunque un periodo di riposo medio settimanale di 24 ore consecutive **in un periodo non superiore a 21 giorni.**~~

~~Si attiva altresì in casi eccezionali ed imprevisi, individuati nell'ambito dei servizi che rendono necessaria la prestazione per esigenze di sicurezza o salute o al fine di evitare rischi per persone e beni di terzi.~~

~~Tali deroghe si attivano per le attività che prevedano una organizzazione del lavoro distribuita su 7 giornate settimanali.~~

Articolo 64 - AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO - PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

Attesa la notevole importanza che la sicurezza nei luoghi di lavoro assume per i lavoratori e per le imprese, anche alla luce del d. lgs. n. 81/2008 che ha fortemente innovato le precedenti disposizioni legislative in materia, le parti concordano di istituire una commissione tecnica paritetica **che si insedierà all'interno dell'O.N.B.S.I.**, con il compito di verificare ed analizzare le esigenze specifiche del settore in materia e di armonizzare con la legge vigente.

La commissione fornirà le valutazioni alle parti firmatarie del presente c.c.n.l. entro il **31/12/2011**.

Articolo 8 - PERIODO DI PROVA

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

- mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;
- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 7° livello;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 6° livello;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 5°, 4°, 3° e 2° livello;
- **30** giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 4° e 5° livello;
- **26** giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 1°, 2° e 3° livello.

Fermi rimanendo i limiti massimi di cui al comma precedente, per i lavoratori operai assunti con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova non potrà in ogni caso superare il termine di tre mesi.

Articolo 4 - CESSAZIONE D' APPALTO

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

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.) anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007 n. 248 convertito in legge 28/2/2008 n. 31.

In ogni caso di cessazione di appalto, l'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'azienda subentrante, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del c.c.n.l. darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

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

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

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

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

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

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

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

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

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

- **nominativo e codice fiscale;**
- **eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;**
- **livello di inquadramento;**
- **orario settimanale;**
- **data di assunzione nel settore;**
- **data di assunzione nell'azienda uscente;**
- **situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 51, commi 4 e 5, del vigente CCNL;**

nonché

- **l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999;**
- **le misure adottate ai sensi del D.Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione;**
- **le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino – di cui all'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;**
- **l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare di cui all'articolo 54 del vigente CCNL.**

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. articolo 57.

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

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

Deve inoltre fornire la seguente documentazione:

- applicazione d.lgs. n. 626/1994;

- formazione;

- documentazione sanitaria, entro i limiti di riservatezza stabiliti dalle normative vigenti;

- lista eventi morbosi sino a tre anni prima del cambio di appalto;

- lista personale assunto ex legge n. 482/1968 e n. 68/1999".

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente C.C.N.L., la nota del Ministero del Lavoro prot. N. 5/25 316/70 APT del 14/3/1992 confermata con circolare del 28/5/2001 n. 5/26514/7APT/2001 e il testo dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007 n. 248, convertito in legge 28/02/2008 n. 31.

Articolo 58 - ASSETTI CONTRATTUALI

(Sostituisce l'articolo 58 del c.c.n.l. 19/12/2007 e diventa articolo 3)

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

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

Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il presente contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa; esso disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi.

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

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

Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse, anche al fine di concordare un incontro.

Durante **i sei mesi antecedenti e nel** mese successivo alla scadenza **del c.c.n.l.** e comunque per un periodo complessivamente pari a **sette** mesi dalla presentazione delle **proposte di rinnovo**, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette, rispetto alla vertenza contrattuale.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto; qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del c.c.n.l. e degli eventuali accordi di secondo livello slitterà di un mese.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata, *con le modalità definite nell'accordo di rinnovo*, l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica *dalla data di scadenza del contratto precedente a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.*

~~Dopo 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l., in caso di mancato accordo e comunque dopo 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del~~

~~contratto, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità ed i criteri previsti dal Protocollo 23 luglio 1993.~~

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

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

Contrattazione di Secondo Livello

Le Parti, con il presente rinnovo contrattuale, hanno condiviso un nuovo modello di contrattazione di secondo livello finalizzato a far crescere il settore anche nell'ambito del confronto e delle relazioni sindacali.

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

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

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

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

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

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente c.c.n.l., come tassativamente indicate nel presente comma o dalla legge; deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem", salvo quanto espressamente previsto nel presente c.c.n.l..

- *azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635/1984 e della legge n. 125/1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;*
- *azioni positive per la flessibilità di cui all'articolo 9 della legge n. 53/2000;*
- *accordi in materia di sviluppo della bilateralità, in coerenza ed entro il quadro convenuto in materia a livello nazionale;*
- *differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'articolo 12 del presente c.c.n.l.;*

- *monitoraggio del ricorso alle ore supplementari in coerenza con quanto previsto all'articolo 33 del presente c.c.n.l.;*
- *accordi specifici in materia di articolazione turni/orari anche per specifiche tipologie di appalto presenti sul territorio, nell'ottica di una migliore organizzazione del lavoro;*
- *modalità esplicative di applicazione di regimi di flessibilità già previsti dal presente c.c.n.l. e/o definizione di nuovi meccanismi per tipologie particolari di appalto presenti nel territorio;*
- ~~individuazione di soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica di una migliore organizzazione del lavoro;~~
- ~~definizione di una durata maggiore dei contratti di apprendistato per specifiche situazioni professionali e/o operative;~~
- ~~differenti modalità di attuazione del diritto allo studio di cui all'art. 36 del c.c.n.l.;~~
- *individuazione di soluzioni finalizzate ad un maggiore utilizzo della mobilità aziendale, anche al di fuori dell'ambito comunale;*
- ~~individuazione di strumenti di contrasto delle forme anomale di assenteismo~~
individuazione di misure atte a migliorare le condizioni di lavoro anche al fine di contrastare eventuali forme anomale di assenteismo.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

Procedure di rinnovo e gestione degli accordi di secondo livello.

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

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

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse anche al fine di concordare un incontro.

~~Durante i tre mesi dalla presentazione delle richieste e per il mese successivo alla scadenza e comunque per un periodo complessivamente~~ **Per un periodo pari a quattro mesi** dalla presentazione delle richieste stesse, le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette, rispetto alla vertenza contrattuale.

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, ~~in linea con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993,~~ è consentita per l'istituzione di un Premio di Risultato calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati **ai sensi del precedente paragrafo "Contrattazione di secondo livello" nonché del successivo paragrafo "Premio di risultato"**.

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

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

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

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

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

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

Premio di risultato

La contrattazione a contenuti economici è prevista con le modalità di seguito indicate.

Essa avrà ad oggetto erogazioni salariali strettamente correlate ad obiettivi e risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di rendimento, produttività, efficienza, efficacia, competitività e qualità.

~~Le parti concordano sulla possibilità di istituire un premio di risultato, con le caratteristiche di cui sopra, destinato ai lavoratori dipendenti che non hanno un accordo integrativo alla data di stipula del presente contratto.~~

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui ai commi precedenti sono variabili, non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale; dovranno altresì essere coerenti con quanto previsto dalla normativa contributiva e fiscale che prevede particolari agevolazioni in materia di elementi economici derivanti dalla contrattazione di secondo livello.

~~Le erogazioni di cui sopra dovranno avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dalla normativa di legge.~~

L'accordo per il premio avrà durata triennale.

~~Il premio sarà erogato nel corso dell'anno 2013 con riferimento ai risultati raggiunti nell'anno 2012, con modalità da definire negli accordi di secondo livello.~~

La contrattazione di secondo livello stabilirà condizioni, tempi e modalità di applicazione del premio di risultato.

L'erogazione del premio sarà riproporzionata dall'azienda in riferimento alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze dai lavoratori nell'anno precedente.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

Il premio erogato assorbe, sino a concorrenza, ogni trattamento economico individuale e/o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente CCNL, che venga pagato successivamente al 1° gennaio 2010 ovvero, laddove inferiore, è interamente assorbito.

Coerentemente con quanto previsto al precedente comma, nelle realtà in cui alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l. risultino vigenti accordi economici di secondo livello, saranno estese le condizioni di cui al presente articolo.

Fermo restando che gli accordi di secondo livello devono essere depositati presso le direzioni provinciali del lavoro in base alle norme di legge vigenti, le Parti concordano che gli accordi di secondo livello saranno inviati anche all'O.N.B.S.I. che provvederà a trasmetterli anche al C.N.E.L. per le finalità previste dalla legge.

Dichiarazione a verbale

~~Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare di particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.~~

Elemento di garanzia retributiva

Ai dipendenti a tempo indeterminato che nei quattro anni precedenti siano risultati privi di contrattazione di secondo livello e che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, qualora dopo la presentazione di una piattaforma di secondo livello ai sensi del presente articolo non venga definito un accordo entro il mese di dicembre 2012, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di luglio 2013 l'importo di € 80,00 al 2° livello (parametro 109) e riparametrata per gli altri livelli.

La verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia sarà determinata con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio 2013, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo in proporzione alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze nel l'anno precedente periodo 1/1/2010 - 31/12/2012.

Nel caso di passaggio di appalto che dovesse intervenire tra gennaio 2013 e luglio 2013, l'impresa cessante liquiderà ai lavoratori che passeranno all'impresa subentrante gli importi eventualmente spettanti a titolo di elemento di garanzia retributiva.

~~Con accordo sottoscritto da tutte le parti stipulanti il presente c.c.n.l., nell'ambito della commissione consultiva nazionale prevista dal presente articolo si potrà prevedere l'esclusione, dall'adempimento di cui sopra, delle aziende che versino in documentate e comprovate situazioni di difficoltà economico produttive.~~

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'elemento di garanzia non può essere sostitutivo di accordi di secondo livello vigenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- **lavoro notturno;**
- lavoro a turno;
- lavoro festivo;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata ad incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

~~Articolo 10 — NOTA A VERBALE PER GLI ADDETTI AD ALTRE ATTIVITA' AUSILIARIE IN AMBITO SCOLASTICO, SANITARIO (1.9)~~

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

~~Tali lavoratori svolgono attività di ausilio ad operatori specializzati in possesso dei relativi requisiti in ambito sanitario e sociale.~~

~~L'ambito in cui operano non comporta, di per sé, l'attribuzione del parametro 115.~~

Articolo 36 - DIRITTO ALLO STUDIO

Stante il mutato quadro normativo in materia di formazione professionale e continua, i lavoratori assunti a tempo indeterminato e non in prova, che, al fine di migliorare la propria ~~cultura~~ **la propria istruzione e preparazione e le proprie capacità e conoscenze professionali** anche in relazione all'attività dell'impresa, ~~intendono frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di studio~~ **risultano iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate, o legalmente riconosciute e comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali** hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le parti si impegnano a monitorare la corretta applicazione del diritto previsto dal presente articolo.

Articolo 18 - RETRIBUZIONE

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 51

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI IMPIEGATI

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

- ~~corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto dal comma 4 del presente articolo.~~

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI OPERAI

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

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

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

~~I trattamenti sopra stabiliti cesseranno qualora i lavoratori, con più periodi di malattia, raggiungano nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto dal comma 4 del presente articolo.~~

Articolo 52 - CONGEDO DI MATERNITA' E CONGEDO PARENTALE

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

Per le lavoratrici con mansioni impiegatizie si applica, qualora più favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge, il seguente trattamento:
corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi di assenza e ~~del 50% di essa~~ **di quanto previsto dalla normativa di legge di cui al precedente comma nel due mese successivo**, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell'ente di previdenza, per disposizioni di legge.

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

Articolo 66 – ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE – O.N.B.S.I.

OMISSIS (commi 1-5 invariati)

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

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

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

La contribuzione su tutto il territorio nazionale è raccolta dall'ONBSI, tramite una apposita convenzione definita con l'INPS per la raccolta da effettuare attraverso il modello F24; gli organismi territoriali, per essere riconosciuti, dovranno aderire a questa modalità di raccolta dei contributi.

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

A partire dal mese successivo alla validazione unanime della costituzione dell'O.B.T., l'ONBSI ripartirà a favore dell'O.B.T. il 70% dei contributi raccolti ad esso riconducibili, in base ai lavoratori effettivamente occupati nel territorio richiedente, anche finalizzati all'attuazione dei progetti come previsto dallo statuto.

Con uno specifico regolamento l'ONBSI determinerà le modalità di erogazione e di gestione delle risorse destinate al territorio.

Le Parti allegano al presente c.c.n.l. lo statuto-tipo degli organismi bilaterali territoriali; sono fatti salvi gli enti già costituiti alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l. che dovranno adeguare lo statuto entro la vigenza del contratto.

Fino alla predetta validazione l'operatività dell'O.B.T. continuerà ad essere assicurata, sotto il profilo finanziario, dall'ONBSI per l'attuazione di progetti condivisi secondo la prassi in atto.

ARTICOLO NUOVO – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti stipulanti il presente c.c.n.l. si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostitutiva del servizio sanitario nazionale definita dal c.c.n.l. costituisce uno dei punti qualificanti del presente rinnovo.

Al fine di assicurare l'attuazione di detto istituto, le Parti convengono l'istituzione di una commissione operativa composta da un rappresentante per ciascuna organizzazione stipulante finalizzata a definire **la strumentazione necessaria** per l'avvio, entro l'1/07/2013, della copertura sanitaria integrativa di tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza a tale data cui si applica il presente c.c.n.l. e che non abbiano già una forma di assistenza sanitaria integrativa.

In tale ottica la commissione proseguirà i suoi lavori per valutare possibili strumenti e soluzioni bilaterali nonché modalità di gestione e formulerà alle parti stipulanti il presente c.c.n.l. una proposta entro il 30/6/2012.

L'assistenza sanitaria integrativa è **concordata tra le parti alle seguenti condizioni:**

- L'assistenza sanitaria integrativa avrà carattere generale, con un unico fondo per tutti gli addetti al settore e fornirà prestazioni omogenee a prescindere dall'orario contrattuale;
- Definizione di un contributo una tantum a carico dell'impresa pari a **€ 0,50** di iscrizione all'assistenza sanitaria integrativa da versarsi entro il mese di **settembre 2012** per il personale in forza **alla data del 1° giugno 2012**;
- **Dall'1/7/2013 si riconosce un** contributo a carico dell'impresa pari a **€ 4,00** mensili per i lavoratori fino a 28 ore settimanali ~~ed € ... a carico del lavoratore~~;
- **Dall'1/7/2013 si riconosce un** contributo a carico dell'impresa pari a **€ 6,00** mensili per i lavoratori sopra le 28 ore settimanali ~~ed € ... a carico del lavoratore~~.

La commissione si atterrà ai seguenti principi:

- Condizioni e tempistiche di iscrizione al fondo per il personale di nuova assunzione nel settore e per quelli con pluralità di rapporto di lavoro;
- Osservanza del quadro di riferimento normativo in materia ed in particolare della disciplina fiscale dei contributi versati a tale titolo;
- **Definizione di norme contrattuali e statutarie per la garanzia per l'iscrizione al fondo, al fine di garantire omogeneità e tutela delle prestazioni a tutti gli addetti del settore;**
- **Modalità di confluenza/opzione per i lavoratori che già godono di un programma di assistenza sanitaria integrativa aziendale.**

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si impegnano entro il 31/12/2011 a definire la stesura del testo contrattuale, anche al fine di aggiornare le normative alla luce delle novità legislative intervenute nei temi oggetto del presente c.c.n.l..

Articolo 71 – DECORRENZA E DURATA

Il presente c.c.n.l., fatto salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1/1/2010 e scade il ~~31/12/2012~~ **30/04/2013** sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il contratto si intenderà rinnovato se non disdettato sei mesi prima della scadenza con raccomandata a.r..

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

PARTE ECONOMICA

Le Parti concordano un aumento dei minimi tabellari per il 2° livello parametro 109, con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, pari a € 70,00 con le seguenti decorrenze:

- € 25 dal mese di giugno 2011;
- € 10 dal mese di marzo 2012;
- € 10 dal mese di settembre 2012;
- € 25 dal mese di aprile 2013.

Con decorrenza dal 1° giugno 2011 l'E.D.A.R. di cui all'accordo 19/12/2007 cesserà di essere erogato; contestualmente, il valore dell'anzianità forfettaria di settore per operai di cui all'articolo 22 del presente c.c.n.l. aumenterà di € 20,00 al 2° livello (parametro 109) e riparametrato sugli altri livelli.

A partire dal 1° giugno 2011, l'articolo 22 sarà così modificato:

“In considerazione della specificità del settore caratterizzato da appalti di durata predeterminata agli operai sarà riconosciuta una anzianità forfettaria di settore che viene erogata nelle misure fisse riportate nella tabella (~~ex incremento automatico biennale maturato all'1.1.82~~). Tale anzianità forfettaria di settore è stabilita in unica quota fissa, non prevedendo ulteriori scatti, così come disposto nell'articolo 22 del C.C.N.L. 25 maggio 2001.

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

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

A partire dal ~~quarto~~ **quinto** anno di anzianità, senza interruzione del rapporto di lavoro nel settore, **fatti salvi i passaggi di appalto**, sarà corrisposta secondo gli importi previsti dalla tabella allegata al presente C.C.N.L..

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

Per gli operai già in forza che al 31/05/2011 non percepiscono l'anzianità forfettaria di settore, l'E.D.A.R. di cui al c.c.n.l. 19/12/2007 verrà mantenuto come elemento economico ad personam e sarà assorbito al momento del raggiungimento dei quattro anni di anzianità di settore, come previsto nel presente articolo.

SCATTI BIENNALI PER IMPIEGATI

Per gli impiegati già in forza al 31/05/2011, l'E.D.A.R. di cui al c.c.n.l. 19/12/2007 verrà mantenuto come elemento economico ad personam e sarà assorbito al momento del raggiungimento del primo scatto successivo alla sottoscrizione del presente c.c.n.l..