

# Pulizia

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Anip Confindustria, Legacoop Produzione e Servizi Confcooperative Lavoro E Servizi, Unionservizi Confapi, Agci Servizi di Lavoro, e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Ultrasporti-Uil	9.7.2021	9.7.2021	31.12.2024	31.12.2024	-

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

<sup>1</sup>Valori congelati alla data dell'1.11.1991 (accordo sindacale 31.7.1992).

**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: **a.** € 648,03 dall'1.6.2011; **b.** € 658,58 dall'1.3.2012; **c.** € 669,13 dall'1.9.2012; **d.** € 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: **a.** € 704,37 dall'1.6.2011; **b.** € 715,84 dall'1.3.2012; **c.** € 727,31 dall'1.9.2012; **d.** € 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.

## INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
€ 10,33	€ 25,82			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%
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
14	26, su 6 giorni 22, su 5 giorni	173	40 ore distribuite su 5 giorni	

## ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

<b>RETRIBUTIVI</b>	<b>Una tantum</b>	non prevista																																							
	<b>Premi aziendali e di risultato/Elemento di garanzia retributiva</b>	vedere contrattazione integrativa aziendale o territoriale. <i>Elemento di Garanzia Retributiva</i> - Ai dipendenti a tempo indeterminato che nei 4 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 ccnl, qualora, dopo la presentazione di una piattaforma di secondo livello, non venga definito un accordo entro il mese di dicembre 2012, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di luglio 2013, il seguente importo: € 161,47, quadri; € 147,52, liv. 7; € 127,71, liv. 6; € 102,75, liv. 5; € 93,94, liv. 4; € 86,60, liv. 3; € 80,00, liv. 2; € 73,39, liv. 1. L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1.1.2013, che risultino iscritti nel LUL da almeno 6 mesi. L'azienda calcolerà l'importo in proporzione alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1.1.2010 - 31.12.2012. Le somme di cui sopra non sono utili ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale																																							
	<b>Indennità trasferta</b>	rimborso delle spese effettive di viaggio, vitto e/o alloggio a piè di lista, e delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione																																							
	<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima																																							
	<b>Tredicesima</b>	1 mensilità, da corrispondere entro il 20.12																																							
	<b>Quattordicesima</b>	1 mensilità, da corrispondere il 15.7																																							
	<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste																																							
	<b>Scatti anzianità</b>	<b>a.</b> 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).																																							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Valore scatto dall'1.6.2011</th> <th>Valore scatto dall'1.3.2012</th> <th>Valore scatto dall'1.9.2012</th> <th>Valore scatto dall'1.4.2013</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q</td> <td>94,95</td> <td>96,22</td> <td>97,48</td> <td>100,63</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>88,26</td> <td>89,42</td> <td>90,57</td> <td>93,45</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>78,75</td> <td>79,75</td> <td>80,75</td> <td>83,24</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>66,78</td> <td>67,58</td> <td>68,39</td> <td>70,39</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>62,55</td> <td>63,29</td> <td>64,02</td> <td>65,86</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>59,03</td> <td>59,71</td> <td>60,39</td> <td>62,08</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>55,86</td> <td>56,49</td> <td>57,11</td> <td>58,68</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Valore scatto dall'1.6.2011	Valore scatto dall'1.3.2012	Valore scatto dall'1.9.2012	Valore scatto dall'1.4.2013	Q	94,95	96,22	97,48	100,63	7	88,26	89,42	90,57	93,45	6	78,75	79,75	80,75	83,24	5	66,78	67,58	68,39	70,39	4	62,55	63,29	64,02	65,86	3	59,03	59,71	60,39	62,08	2	55,86	56,49	57,11	58,68
Livello	Valore scatto dall'1.6.2011	Valore scatto dall'1.3.2012	Valore scatto dall'1.9.2012	Valore scatto dall'1.4.2013																																					
Q	94,95	96,22	97,48	100,63																																					
7	88,26	89,42	90,57	93,45																																					
6	78,75	79,75	80,75	83,24																																					
5	66,78	67,58	68,39	70,39																																					
4	62,55	63,29	64,02	65,86																																					
3	59,03	59,71	60,39	62,08																																					
2	55,86	56,49	57,11	58,68																																					

RETRIBUTIVI		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. <b>b. operai:</b> anzianità forfettaria di settore pari a: € 82,99, liv. 6; € 66,77, liv. 5; € 63,15, liv. 4; € 58,18, liv. 3; € 59,46, liv. 3 (par. 125); € 54,39, liv. 2; € 55,50, liv. 2 (par. 115); € 51,02, liv. 1. 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	
	<b>Anzianità convenzionale</b>	non prevista	
	<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	ammessi nel limite massimo di 150 ore annue. <i>Maggiorazioni:</i> <b>a.</b> 25%, straordinario diurno feriale; <b>b.</b> 30%, lavoro notturno non compreso in turni avvicendati; <b>c.</b> 50%, straordinario notturno e lavoro festivo; <b>d.</b> 65%, straordinario festivo; <b>e.</b> 75%, straordinario notturno festivo; <b>f.</b> 20%, lavoro notturno compreso in turni avvicendati	
	<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	la contrattazione di secondo livello con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio di risultato calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa	
	<b>Indennità</b>	<b>a.</b> 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; <b>b.</b> mezzi di locomozione; di alta montagna: indennità mensile da concordarsi fra le organizzazioni sindacali territoriali competenti; <b>c.</b> € 0,0490 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; <b>d.</b> € 0,0361 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; <b>e.</b> € 0,1230 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; <b>f.</b> € 0,0258 orarie per ogni ora di lavoro ai lavoratori che effettuano prestazioni nel sottosuolo (cunicoli, canali, gallerie, locali sotterranei non ventilati); <b>g.</b> € 0,0309 orarie per i lavori effettuati nelle metropolitane in locali che si trovano al coperto sotto il livello stradale (stazioni, passaggi, ecc); <b>h.</b> 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 la 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; <b>i.</b> nel caso di prestazione lavorativa su 6 giorni, per le ore effettuate nel 6° giorno è dovuta la maggiorazione del 25%; <b>l.</b> 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 ad un'indennità pari al 7% della retribuzione base di una giornata lavorativa	
	<b>Mansioni discontinue</b>	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	
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	non previsto	
	<b>Erogazione TFR</b>	nessuna particolarità	
	<b>Vitto e alloggio</b>	non regolamentati	
	ORARIO	<b>Ferie</b>	<b>a.</b> 22 giorni lavorativi, con prestazione settimanale su 5 giorni; <b>b.</b> 26 giorni lavorativi, con prestazione settimanale su 6 giorni
<b>Permessi retribuiti</b>		<b>a.</b> 1 giorno, per nascita figlio; <b>b.</b> 3 giorni per decesso familiare (elevati a 5, di cui solo 3 retribuiti, se l'evento luttuoso si è verificato fuori provincia); <b>c.</b> 3 giorni per assistere persona con handicap grave ex L. n. 104/1992; <b>d.</b> 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. <i>Diritto allo studio:</i> 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; <b>e.</b> massimo 25 giorni all'anno per ciascuna organizzazione sindacale, per il disimpegno delle loro funzioni; <b>f.</b> ai dirigenti delle RSA, per l'espletamento del loro mandato <sup>1</sup> Da rivedere in funzione della legge 53 dell'8.3.2000	
<b>Riduzione orario</b>		40 ore annue	
<b>Festività</b>		<b>a.</b> oltre a quelle di legge, il Santo Patrono e il giorno di Pasqua; <b>b.</b> 4.11, trattamento domenicale	
<b>Festività soppresse</b>		permessi compensativi per quante sono state le festività soppresse lavorate. Tali permessi dovranno essere fruiti entro l'anno cui si riferiscono. Nel caso di coincidenza di tali festività soppresse con giorni festivi, verranno retribuite	
<b>Flessibilità orario contrattuale</b>		la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisetimanale nell'arco dell'anno con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornalieri 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. Ciascun lavoratore potrà 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 al 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	
<b>Permanenza massima passaggio cat. superiore</b>		passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di 2 mesi nel disimpegno di mansioni superiori, salvo sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto	
<b>Passaggio qualifica superiore</b>		nessuna particolarità	
ASSENZE		<b>Malattia</b>	<b>a.</b> conservazione del posto fino a 12 mesi, nell'arco di 36 mesi consecutivi; <b>b.</b> trattamento economico: 1. <i>impiegati:</i> 100% della retribuzione per i primi 5 mesi e 50% della stessa per i successivi 7 mesi; 2. <i>operai:</i> integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione dal 1° al 180° giorno e 50% della stessa dal 181° al 270° giorno
		<b>Infortunio</b>	<b>a.</b> <i>impiegati:</i> conservazione del posto e retribuzione come previsto per l'ipotesi di malattia; <b>b.</b> <i>operai:</i> conservazione del posto fino alla guarigione clinica e corresponsione del 100% della retribuzione dal 2° giorno fino al raggiungimento della guarigione clinica
	<b>Maternità</b>	<b>a.</b> <i>operai:</i> vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali; <b>b.</b> <i>impiegati:</i> oltre quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali, integrazione al 100% di quanto erogato dall'Inps per i primi 4 mesi e di quanto previsto dalla normativa di legge nel mese successivo	

ASSENZE	<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni lavorativi con decorrenza della retribuzione. Per i neo assunti a partire dall'1.6.2001 il congedo è pari a 15 giorni di calendario																																																																																																																																		
	<b>Permessi</b>	per giustificati motivi, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione																																																																																																																																		
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	<b>a.</b> per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'impresa, sarà corrisposta la retribuzione globale per con facoltà per l'impresa di adibire gli operai ad altri lavori; <b>b.</b> per le ore perdute, per le quali gli operai non vengano trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in tempo utile, sarà corrisposto per la prima giornata di sospensione il 70% della retribuzione; <b>c.</b> 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																																																																																																																																		
	<b>Aspettative</b>	<b>a.</b> massimo 12 mesi per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e socio-riabilitativi; <b>b.</b> 4 mesi, per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto (concedibile una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa); <b>c.</b> 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; <b>d.</b> per cariche sindacali, per tutta la durata del mandato; <b>e.</b> 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																																																																																																																																		
	<b>Prova</b>	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																																																																																																																																		
GESTIONE	<b>Preavviso</b>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">a. impiegati</td> <td><b>Anzianità</b></td> <td><b>liv. 7 e Q</b></td> <td><b>liv. 6</b></td> <td><b>liv. 5, 4, 3 e 2</b></td> </tr> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>2 mesi e 15 giorni</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>3 mesi e 15 giorni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> </tr> <tr> <td></td> <td>oltre 10 anni</td> <td>4 mesi e 15 giorni</td> <td>2 mesi e 15 giorni</td> <td>2 mesi</td> </tr> </table> <p><b>b.</b> 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</p>	a. impiegati	<b>Anzianità</b>	<b>liv. 7 e Q</b>	<b>liv. 6</b>	<b>liv. 5, 4, 3 e 2</b>	fino a 5 anni	2 mesi e 15 giorni	1 mese e 15 giorni	1 mese	da 5 a 10 anni	3 mesi e 15 giorni	2 mesi	1 mese e 15 giorni		oltre 10 anni	4 mesi e 15 giorni	2 mesi e 15 giorni	2 mesi																																																																																																																
	a. impiegati	<b>Anzianità</b>		<b>liv. 7 e Q</b>	<b>liv. 6</b>	<b>liv. 5, 4, 3 e 2</b>																																																																																																																														
		fino a 5 anni		2 mesi e 15 giorni	1 mese e 15 giorni	1 mese																																																																																																																														
		da 5 a 10 anni	3 mesi e 15 giorni	2 mesi	1 mese e 15 giorni																																																																																																																															
		oltre 10 anni	4 mesi e 15 giorni	2 mesi e 15 giorni	2 mesi																																																																																																																															
<b>Tirocinio</b>	non regolamentato																																																																																																																																			
<b>Apprendistato</b>	<p><b>Apprendistato professionalizzante (D.Lgs 167/2011)</b> - le Parti, con verbale di accordo del 19.7.2012, definiscono l'apprendistato professionalizzante in relazione a quanto previsto dal D.Lgs 167/2011. Il presente accordo vale per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante a far data dal 20.7.2012. <b>a.</b> Sfera di applicazione: è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal II al VII. <b>b.</b> 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. <b>c.</b> Periodo di prova: 30 giorni di lavoro effettivo. <b>d.</b> Durata: Liv. II: 24 mesi; Liv. III e IV: 30 mesi; Liv. V, VI e VII: 36 mesi. Nel caso dell'individuazione di profili professionali analoghi a quelli dell'artigianato, le Parti si riuniranno al fine di definire eventuali durate superiori. 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. <b>e.</b> In caso di malattia, infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro 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. <b>f.</b> 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. <b>g.</b> 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. <b>h.</b> Formazione: non inferiore a 80 ore medie annue, integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente. <b>i.</b> 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. <b>l.</b> Trattamento normativo: per quanto non previsto dal presente accordo, l'apprendista ha diritto, durante tutto il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL vigente. <b>m.</b> Part-time: è ammesso in misura non inferiore al 50% del tempo pieno.</p> <p><b>NB:</b> 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</p> <p>Retribuzioni</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Periodo</th> <th colspan="5">Minimi</th> <th rowspan="2">EDR</th> </tr> <tr> <th>1.7.2021</th> <th>1.7.2022</th> <th>1.7.2023</th> <th>1.7.2024</th> <th>1.7.2025</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Livello 7</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 18 mesi</td> <td>1.416,59</td> <td>1.442,27</td> <td>1.480,81</td> <td>1.506,49</td> <td>1.519,34</td> <td>10,33</td> </tr> <tr> <td>Successivi 18 mesi</td> <td>1.640,92</td> <td>1.672,85</td> <td>1.720,74</td> <td>1.752,67</td> <td>1.768,63</td> <td>10,33</td> </tr> <tr> <td><b>Livello 6</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 18 mesi</td> <td>1.338,58</td> <td>1.362,07</td> <td>1.397,30</td> <td>1.420,78</td> <td>1.432,53</td> <td>10,33</td> </tr> <tr> <td>Successivi 18 mesi</td> <td>1.416,59</td> <td>1.442,27</td> <td>1.480,81</td> <td>1.506,49</td> <td>1.519,34</td> <td>10,33</td> </tr> <tr> <td><b>Livello 5</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 18 mesi</td> <td>1.272,36</td> <td>1.294,01</td> <td>1.326,49</td> <td>1.348,14</td> <td>1.358,97</td> <td>10,33</td> </tr> <tr> <td>Successivi 18 mesi</td> <td>1.338,58</td> <td>1.362,07</td> <td>1.397,30</td> <td>1.420,78</td> <td>1.432,53</td> <td>10,33</td> </tr> <tr> <td><b>Livello 4</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 15 mesi</td> <td>1.213,17</td> <td>1.233,17</td> <td>1.263,17</td> <td>1.283,17</td> <td>1.293,17</td> <td>10,33</td> </tr> <tr> <td>Successivi 15 mesi</td> <td>1.272,36</td> <td>1.294,01</td> <td>1.326,49</td> <td>1.348,14</td> <td>1.358,97</td> <td>10,33</td> </tr> <tr> <td><b>Livello 3</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primi 15 mesi</td> <td>1.154,19</td> <td>1.172,54</td> <td>1.200,06</td> <td>1.218,41</td> <td>1.227,58</td> <td>10,33</td> </tr> <tr> <td>Successivi 15 mesi</td> <td>1.213,17</td> <td>1.233,17</td> <td>1.263,17</td> <td>1.283,17</td> <td>1.293,17</td> <td>10,33</td> </tr> <tr> <td><b>Livello 2</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 anni</td> <td>1.154,19</td> <td>1.172,54</td> <td>1.200,06</td> <td>1.218,41</td> <td>1.227,58</td> <td>10,33</td> </tr> </tbody> </table>	Periodo	Minimi					EDR	1.7.2021	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024	1.7.2025	<b>Livello 7</b>							Primi 18 mesi	1.416,59	1.442,27	1.480,81	1.506,49	1.519,34	10,33	Successivi 18 mesi	1.640,92	1.672,85	1.720,74	1.752,67	1.768,63	10,33	<b>Livello 6</b>							Primi 18 mesi	1.338,58	1.362,07	1.397,30	1.420,78	1.432,53	10,33	Successivi 18 mesi	1.416,59	1.442,27	1.480,81	1.506,49	1.519,34	10,33	<b>Livello 5</b>							Primi 18 mesi	1.272,36	1.294,01	1.326,49	1.348,14	1.358,97	10,33	Successivi 18 mesi	1.338,58	1.362,07	1.397,30	1.420,78	1.432,53	10,33	<b>Livello 4</b>							Primi 15 mesi	1.213,17	1.233,17	1.263,17	1.283,17	1.293,17	10,33	Successivi 15 mesi	1.272,36	1.294,01	1.326,49	1.348,14	1.358,97	10,33	<b>Livello 3</b>							Primi 15 mesi	1.154,19	1.172,54	1.200,06	1.218,41	1.227,58	10,33	Successivi 15 mesi	1.213,17	1.233,17	1.263,17	1.283,17	1.293,17	10,33	<b>Livello 2</b>							2 anni	1.154,19	1.172,54	1.200,06	1.218,41	1.227,58	10,33
Periodo	Minimi					EDR																																																																																																																														
	1.7.2021	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024	1.7.2025																																																																																																																															
<b>Livello 7</b>																																																																																																																																				
Primi 18 mesi	1.416,59	1.442,27	1.480,81	1.506,49	1.519,34	10,33																																																																																																																														
Successivi 18 mesi	1.640,92	1.672,85	1.720,74	1.752,67	1.768,63	10,33																																																																																																																														
<b>Livello 6</b>																																																																																																																																				
Primi 18 mesi	1.338,58	1.362,07	1.397,30	1.420,78	1.432,53	10,33																																																																																																																														
Successivi 18 mesi	1.416,59	1.442,27	1.480,81	1.506,49	1.519,34	10,33																																																																																																																														
<b>Livello 5</b>																																																																																																																																				
Primi 18 mesi	1.272,36	1.294,01	1.326,49	1.348,14	1.358,97	10,33																																																																																																																														
Successivi 18 mesi	1.338,58	1.362,07	1.397,30	1.420,78	1.432,53	10,33																																																																																																																														
<b>Livello 4</b>																																																																																																																																				
Primi 15 mesi	1.213,17	1.233,17	1.263,17	1.283,17	1.293,17	10,33																																																																																																																														
Successivi 15 mesi	1.272,36	1.294,01	1.326,49	1.348,14	1.358,97	10,33																																																																																																																														
<b>Livello 3</b>																																																																																																																																				
Primi 15 mesi	1.154,19	1.172,54	1.200,06	1.218,41	1.227,58	10,33																																																																																																																														
Successivi 15 mesi	1.213,17	1.233,17	1.263,17	1.283,17	1.293,17	10,33																																																																																																																														
<b>Livello 2</b>																																																																																																																																				
2 anni	1.154,19	1.172,54	1.200,06	1.218,41	1.227,58	10,33																																																																																																																														

GESTIONE	<b>Contratto tempo determinato</b>	<p>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: <b>a.</b> 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>b.</b> per lo svolgimento delle attività stagionali, come sopra individuate, e delle attività come previste dal D.P.R. 1525/1963; <b>c.</b> per sostituzione di lavoratori assenti; <b>d.</b> 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: <b>a.</b> l'assunzione di lavoratori impiegati nelle attività stagionali; <b>b.</b> sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori; <b>c.</b> assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda; <b>d.</b> assunzione di percettori della Naspi; <b>e.</b> 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</p>
	<b>Part time</b>	<p><b>a.</b> il contratto a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; <b>b.</b> 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; <b>c.</b> possibilità di prevedere 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. 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%; <b>d.</b> è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale. Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite come ordinarie incrementate del 28%. <b>e.</b> 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 lorde. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a 2 ore</p>
	<b>Lavoro domicilio</b>	non regolamentato
	<b>Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)</b>	<p>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</p>
	<b>Lavoro stagionale</b>	non regolamentato
	<b>Telelavoro</b>	non regolamentato
	<b>Lavoro ripartito (job sharing)</b>	<p>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</p>
	<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	non previsti
	<b>Collocamento</b>	<p>non rientrano nella quota di riserva di cui all'art. 25 della legge 223/1991 le assunzioni: <b>a.</b> di lavoratori con qualifica di quadro; <b>b.</b> di lavoratori con funzioni direttive; <b>c.</b> di impiegati di concetto; <b>d.</b> lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei liv. 7, 6, 5 e 4</p>

PREVIDENZA ASSISTENZA	<b>Previd. integrativa/complem.</b>	le contribuzione dovute al fondo di previdenza complementare saranno costituite da: <b>a.</b> 1% a carico dell'azienda, calcolato su minimo tabellare e indennità di contingenza alla data dell'1.1.2001; <b>b.</b> 1% a carico del lavoratore, calcolato su minimo tabellare e indennità di contingenza alla data dell'1.1.2001; <b>c.</b> l'intero TFR maturato nel corso dell'anno per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993; <b>d.</b> una quota mensile dell'accantonamento del TFR maturando nel corso dell'anno per gli altri lavoratori, nella misura dell'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto. Il lavoratore potrà optare per il versamento di un'ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri che saranno stabiliti dalla parti in sede di definizione dell'accordo istitutivo. I fondi pensione cui le aziende saranno tenute a versare i contributi, saranno: <b>a.</b> Previambiente, per i lavoratori delle aziende aderenti a ANIP; <b>b.</b> Fondapi, per i lavoratori delle aziende aderenti a Confapi; <b>c.</b> Previdenza Cooperativa, per i lavoratori delle imprese cooperative del settore
	<b>Assistenza integrativa</b>	Fondo di settore ASIM (Verbale di Accordo 16.7.2014), contribuzione: a partire dalla mensilità di luglio 2014 le imprese verseranno € 4,00 mensili per i lavoratori fino a 28 ore settimanali e € 6,00 mensili per i lavoratori sopra le 28 ore settimanali. Unitamente al contributo ordinario di luglio 2014 dovrà essere versata la quota una tantum a titolo di iscrizione pari ad € 0,50 per ciascun lavoratore, da parte delle imprese che non avessero ancora provveduto a tale adempimento. Le imprese dovranno versare al Fondo ASIM i contributi arretrati per il periodo 1.7.2013 – 30.06.2014, per i lavoratori a tempo indeterminato in forza alle stesse a luglio 2014, con le seguenti tempistiche: <b>a.</b> con l'F24 del mese di settembre 2014 si provvederà a versare quanto dovuto al Fondo relativamente ai mesi di aprile, maggio e giugno 2014; <b>b.</b> con l'F24 del mese di febbraio 2015 si provvederà a versare quanto dovuto al Fondo relativamente ai mesi di gennaio, febbraio e marzo 2014; <b>c.</b> con l'F24 del mese di maggio 2015 si provvederà a versare quanto dovuto al Fondo relativamente ai mesi di ottobre, novembre e dicembre 2013; <b>d.</b> con l'F24 del mese di ottobre 2015 si provvederà a versare quanto dovuto al Fondo relativamente ai mesi di luglio, agosto e settembre 2013. L'azienda che ometta il versamento delle quote e 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. Con l'Accordo di armonizzazione del 20.4.2016, le aziende che non avevano alcuna forma di assistenza sanitaria attiva precedentemente alla costituzione del Fondo ASIM di settore, potranno aderire al Fondo compilando l'apposito modulo di richiesta ( <a href="http://www.fondoasim.it">www.fondoasim.it</a> ) e versando una quota una-tantum di iscrizione pari a: <b>a.</b> € 40,00, per le imprese che provvedano ad iscrivere i propri lavoratori entro il 30.6.2016; <b>b.</b> - € 200,00, per le imprese che provvedano ad iscrivere i propri lavoratori alla data del 1.7.2016, ed entro il 30.9.2016. Oltre alla quota di iscrizione, le imprese dovranno versare la quota ordinaria di importi e con le modalità definite dal Fondo ASIM
	<b>Polizze vita</b>	non previste
	<b>Polizze infortuni</b>	non previste
	<b>Quadri</b>	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