

SINTESI CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO



Installatori e Manutentori Piscine

Installazione e manutenzione piscine, sia pubbliche che private,
sia coperte che scoperte

In vigore dal 01.02.2023 al 31.01.2026
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. F200



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI



CONFESAL

Sottoscritto dalle parti sindacali e dei lavoratori: CONFLAVORO, CONFESAL, FESICA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente e, per tutta la sua durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

Il presente CCNL si applica alle aziende rientranti nel settore della installazione e manutenzione piscine, sia pubbliche che private, sia coperte che scoperte, intendendo con questo la promozione, la vendita, la fornitura ed il montaggio di componenti che formano la struttura e l'impianto di una piscina, nonché la successiva manutenzione, comprese tutte le attività connesse a quelle sopra descritte.

Considerato il fatto che le piscine scoperte sono operative solamente nei mesi estivi, le attività di manutenzione, consistenti in:

- apertura della piscina
- pulizia della vasca
- operazioni di manutenzione ordinaria dell'impianto di trattamento acqua
- approvvigionamento di prodotti chimici
- messa a riposo della piscina

possono essere considerate stagionali e inquadrabili nel periodo che va dal mese di maggio al mese di ottobre.

Pertanto, per i lavoratori che eseguono le suddette operazioni, è consentita la stipula di contratti a tempo determinato stagionali la cui durata è strettamente legata al periodo di apertura delle piscine. In forza delle previsioni di cui all'art. 19, comma 2, d.lgs. 81/2015, i periodi di lavoro svolti con contratto di lavoro a tempo determinato stagionali non concorrono alla determinazione del limite di durata massima di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 19 anzidetto.

Ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 81/2015, l'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato stagionali non è soggetta ai limiti quantitativi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva per l'assunzione di lavoratori a termine.

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI									
Periodo di prova Art.2	Quadri e quarto livello: 6 mesi . Altri livelli: 3 mesi . I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto di lavoro.									
Orario di lavoro Art. 7 e ss	48 ore settimanali suddivise di norma in cinque o sei giornate lavorative.									
Banca delle ore Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%.									
	Straordinario, Notturmo, Festivo Artt. 12/13 Max. 250 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore.									
	<table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>a.</td> <td>lavoro straordinario diurno</td> <td style="text-align: right;">25%</td> </tr> <tr> <td>b.</td> <td>lavoro straordinario notturno</td> <td style="text-align: right;">48%</td> </tr> <tr> <td>c.</td> <td>lavoro straordinario festivo</td> <td style="text-align: right;">45%</td> </tr> </table>	a.	lavoro straordinario diurno	25%	b.	lavoro straordinario notturno	48%	c.	lavoro straordinario festivo	45%
a.	lavoro straordinario diurno	25%								
b.	lavoro straordinario notturno	48%								
c.	lavoro straordinario festivo	45%								
	<p>È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00. Le ore di lavoro notturno sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 15%.</p>									
Maggiorazione riposi settimanali Art. 14	Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 12 da considerarsi onnicomprensive e non cumulabili.									
Ferie e permessi Art. 15/19	Ferie annuali: 4 settimane. Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui.									
Retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a 26; quota oraria di retribuzione: divisore pari a 208. In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli dal 2° al 4°, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento pari al 7,5% per il primo anno e 5% per il secondo. Le suddette riduzioni retributive possono essere applicate anche dalle aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, indipendentemente dal livello di inquadramento.									
Contratto di reinserimento Art. 25 bis	A tempo determinato o indeterminato è applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda con l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo e a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma. Durante i primi 24 mesi, le retribuzioni ridotte rispetto livello ordinario di inquadramento saranno così determinate: - prima metà del periodo: 85%; - seconda metà del periodo: 90%. Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova. In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende potranno stipulare: • n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti; • n. 3 contratti con più di 5 dipendenti.									
Mensilità	Tredici per le nuove assunzioni a decorrere dal 01.02.2023.									
Premio risultato Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale ponendo particolare attenzione all'attivazione di programmi di welfare.									
Scatto di merito Art. 31	Definito con accordo aziendale in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.									
Malattia Artt. 36 e ss	Conservazione del posto:									

	<p>180 GG → Nell'arco di 1 anno solare per malattia continuativa certificata</p> <p>720 GG → Nell'arco di 36 mesi sommando + eventi</p> <p>→ Nell'arco temporale di 48 mesi in caso di malattie di particolare gravità.</p> <p>INTEGRAZIONE → 60% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi</p> <p>→ 75% dal 4° al 45° gg</p> <p>→ Massimo 45 gg di integrazione/anno</p> <p>Patologie gravi: integrazione del 100% per massimo 180 gg/anno</p>												
Infortunio Art. 38	Trattamento economico: - il 100% della retribuzione lorda globale di fatto per il giorno dell'evento; - il 60% della retribuzione lorda globale di fatto per i successivi 3 giorni di carenza; - il 100% per i giorni successivi e fino al 180esimo.												
Part time Art.76 e ss	<ul style="list-style-type: none"> • Maggiorazione del 10% per le ore in regime di clausola flessibile; • Maggiorazione del 10% per le ore supplementari. 												
Lavoro intermittente Art.86 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione del livello di riferimento. Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata. Qualora l'evento di malattia si verifichi durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata												
Tempo determinato Art.92 e ss	Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. Salvo ogni diverso accordo sindacale aziendale. Resta salva la facoltà di assumere n. 3 dipendenti nelle singole unità produttive con in forza fino a 5 lavoratori come sopra conteggiati.												
Somministrazione Art. 100 e ss	Contemporaneamente lavoratori somministrati a tempo determinato in misura non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio.												
LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.106 e ss	Il lavoro a distanza, salvo eventi eccezionali, ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tutelato il diritto alla disconnessione.												
Sanità integrativa Art. 122	<ul style="list-style-type: none"> • Il contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità. • Tale contributo, deve essere versato unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI, IBAN: IT 03 J 06230 13701 0000 4043 2368. • Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">da 1 a 5 :</td> <td style="text-align: right;">€ 50,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 6 a 15 :</td> <td style="text-align: right;">€ 100,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 16 a 30:</td> <td style="text-align: right;">€ 150,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 31 a 40:</td> <td style="text-align: right;">€ 250,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 41 a 50:</td> <td style="text-align: right;">€ 300,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 50:</td> <td style="text-align: right;">€ 350,00</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> • L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 (€ venticinque/00) lordi per 14 mensilità. 	da 1 a 5 :	€ 50,00	da 6 a 15 :	€ 100,00	da 16 a 30:	€ 150,00	da 31 a 40:	€ 250,00	da 41 a 50:	€ 300,00	oltre 50:	€ 350,00
da 1 a 5 :	€ 50,00												
da 6 a 15 :	€ 100,00												
da 16 a 30:	€ 150,00												
da 31 a 40:	€ 250,00												
da 41 a 50:	€ 300,00												
oltre 50:	€ 350,00												
Ente Bilaterale	<ul style="list-style-type: none"> • Il contributo mensile all' E.BI.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 												

<p>E.BI.A.S.P. Art. 133</p>	<p>6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL.</p> <ul style="list-style-type: none">• Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a E.BI.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433.• L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25 (€ venticinque/00) lordi.
----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli dal 2° al 4°.

La durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 48 mesi, fatta eccezione per il 2° livello che è pari a 36 mesi.

Inquadramento e trattamento economico

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle seguenti proporzioni:

- primo anno: 80%;
- secondo anno: 85%;
- terzo anno: 90%;
- quarto anno: 95%.

La retribuzione degli apprendisti, individuata nella proporzione sopra indicata del 95%, si applica nelle ipotesi in cui la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante sia superiore a 36 mesi.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto non può essere superiore a: tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Trattamento economico:

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- Per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato;
 - un livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà del periodo di apprendistato.
- Per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - un livello sotto quello di destinazione finale per il periodo di apprendistato.

Malattia e infortunio

Conservazione del posto: 180 GG

INTEGRAZIONE	→	50% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi
	→	75% dal 4° al 45° gg
	→	Massimo 45 gg di integrazione/anno
INFORTUNIO	→	60% primi 3 gg
	→	80% dal 4° al 20° gg
	→	90% dal 21° al 180°

TABELLA RETRIBUTIVA

Inquadramento	Minimi retributivi al 01/02/2023	Minimi retributivi al 01/02/2024	Minimi retributivi al 01/02/2025	Indennità di funzione
Quadro A	€ 1.774,00	€ 1.800,70	€ 1.827,70	€ 75,00
Quadro B	€ 1.774,00	€ 1.800,70	€ 1.827,70	€ 70,00
Quarto livello	€ 1.650,50	€ 1.675,25	€ 1.700,40	
Terzo livello	€ 1.500,00	€ 1.523,00	€ 1.546,00	
Secondo livello	€ 1.378,15	€ 1.416,15	€ 1.454,15	
Primo livello	€ 1.318,00	€ 1.357,95	€ 1.397,95	

CCNL INSTALLATORI E MANUTENTORI PISCINE

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2023

Conflavoro, Fesica-Confsal e Confsal hanno sottoscritto il CCNL Installatori e Manutentori Piscine, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



fesica
CONFSAL