

**CONTRACT COLECTIV NAȚIONAL
DE MUNCĂ
PENTRU SALARIAȚII SOCIETĂȚILOR
COMERCIALE CARE OFERĂ
SERVICII DE CURĂȚENIE
ȘI SERVICII
INTEGRATE/MULTISERVICII**

8 IUNIE 2021

O.N.B.S.I.

Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati
(Agenția Națională Bilaterală pentru Servicii
Integrate)

Tipărit de Agenția Națională Bilaterală pentru Servicii Integrate - ONBSI
Via Livenza, 7
Roma

ANIP Confindustria
Legacoop Produzione e Servizi
Federlavoro e Servizi Confcooperative
Unionservizi CONFAPI
AGCI Servizi

FILCAMS CGIL
FISASCAT CISL
UILTRASPORTI UIL

La data de 08 iunie 2021, la

Roma, între

ANIP CONFINDUSTRIA, reprezentată de președintele Lorenzo Mattioli, de vicepreședinții Massimo Diamante și Floriana Tomassetti, de secretarul general Barbara Fiorucci și de membrii delegației de negociere: Marzia Giuliani, Arianna Francillotti, Maria Rita Romeo; Giacomo Casalicchio; Federica Zerman; Stefano Cimenti; Francesco Marrone; Michela Marguati; Marco Maria Zucchi; Giacomo Landi; Pio Velardo; Simone Paolucci; Fortunato Rosario Caramiello; Mariangela Silvestri; Stefano Cimenti; Alberto De Rosa; Elena Annibaldi; Matteo Carbonera; Antonello Cammarota, precum și **ANID**, în baza convenției de adeziune succesive, reprezentată de Marco Benedetti și Salvatore Taschetti, asistați de **CONFINDUSTRIA**, reprezentată de Pierangelo Albini și Graziano Passarello.

UNIONSERVIZI CONFAPI, reprezentată de președintele Vincenzo Elifani și de o delegație de antreprenori și consultanți compusă din Fabio Brutto, Pierpaolo Bilotta, Giulio Gargano, Marco Bertucci, Leonardo Traino, Pasquale Massara și Licia Rosetti Betti și președintele confederal al CONFAPI, Maurizio Casasco.

LEGACOOP PRODUCTION E SERVIZI, reprezentată de managerul de sector Andrea Laguardia, de directorul Fabrizio Bolzoni și de președintele Gianmaria Balducci și de membrii delegației de negociere: Marco Cozzolino, Marina Castaldo, Roberto De Zorzi, Francesco Di Comite, Davide Di Bella, Anna Fornasiero, Serena Dalla Cà, Pasquale Lanza, Stelio Mainetti, Stefania Nonni, Valeria Ricci, Ignazio Roccaro, Gabriele Cariani, Nicola Comunello, Valentina Consiglio, Pasquale Ferrante, Sergio Fiorini, Alessandro Frega Olmo Gazzarri, Luciano Patuelli, Andrea Radicchi, asistați de Managerul de Relații Sindicale LEGACOOP, Antonio Zampiga.

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, reprezentată de președintele Massimo Stronati, Giovanni Poletti, Giuseppe Gallinari, Giuntini Lorenzo, Marco Garavini, asistați de **CONFCOOPERATIVE**, reprezentată de Sabina Valentini.

AGCI SERVIZI, reprezentată de Președintele de Sector Diego Modugno și de Nicola Ascalone și Giuseppe Gizzi.

și

FEDERAȚIA ITALIANĂ A LUCRĂTORILOR DIN COMERȚ, TURISM ȘI SERVICII (FILCAMS-CGIL), reprezentată de secretara generală Maria Grazia Gabrielli, secretara națională și responsabilă națională a sectorului Cinzia Bernardini, secretarii naționali Alessio Di Labio, Gianfranco Fattorini și Fabrizio Russo, președintele AG Andrea Montagni și membrii Adunării Generale Naționale Agesti Flavio Samson, Agosta Giuseppe, Agostini Luana, Aimar Samanta, Alfatti Caterina, Amadeo Domenica, Antonini Dorannunziata, Auddino Maria Concetta, Baffa Matteo, Dananti Caterina, Bartolini Sonia, Basilico Barbara, Bassetti Paola, Battaini Alessandra, Bellope de Vincenzo, Benadduce Daniela, Benanchi Bernardino, Beretta Marco, Bergonzi Paola,

Bernardini Samuele, Bigazzi Sabina, Bont Cristina, Botteghi Mirco, Bravi Angelica, Brotini Luisella, Bruno Pamela, Bucchioni Giovanni, Buillet Isabelle, Buonopane Francesco, Busiello Immacolata, Caiolo Monja, Calabrone Erminia, Caloffi Barbara, Calvo Anastasia, Camera Andrea, Capuano Daniele, Carmassi Marco, Carniato Nadia, Carpinetti Michele, Cau Pierpaolo, Ceccherini Beatrice, Cepile Stella, Ceppelli Claudia, Ceresoli Nicoletta, Chierici Luca, Chinellato Francesca, Ciccarelli Laura, Cimini Beatrice Laura, Cipollini Lucio, Cirica Andrea, Cocco Martina, Cochi Federica, Colella Stefania, Colleoni Mario, Congiu Simone, Conti Simona, Cossalter Federica, Costanzo Antonella, Cristiani Fiorenzo Paolo, Cuomo Massimo, Danesino Lara, De Pantz Cecilia, De Zolt Luca, Dessi Daniela, Di Blasio Cristina, Di Matteo Fabio, Di Simone Alessandra, Di Tuoro Luana, Dominici Francesca, Falappi Matteo, Favola Fabio, Ferracci Daniela, Ferrais Sara, Ferrari Chiara, Ferrone Andrea, Folli Cinzia, Fraddanni Pieralba, Franzini Roberta, Galati Mario, Gatto Samuele, Ghisletti Alessandra, Giannini Alessandro, Gioia Giovanni, Giolo Sonia Cristina, Giorgini Katuscia, Giuliani Cristina, Giulivi Riccardo, Gregori Gianluca, Griffini Roberta, Grigolato Margherita, Grymalyuk Vasylyna, Guadagno Paola Carmela, Iacovazzi Maria, Italiano Valentina, Iurato Marianna, Lanzi Gianni, Leonardi Salvatore, Leone Giuseppe, Lorefice Sonia, Lotti Sara, Loubna Hamami, Lovisetto Andrea, Lucchesi Francesco, Lucchi Barbara, Magi Maurizio, Mandato Francesca, Manfrinato Denis, Mangione Salvina, Manni Assunta, Marianetti Cinzia, Marinari Bianca, Mastrogirolamo Stefano, Mazigh Aouatif, Mazzotta Giuseppe, Menci Renata, Mereu Maria, Micheleic Barbara, Milazzo Nella, Miriello Elvira, Moccia Marquidas, Montalti Paolo, Moretti Matteo, Moscaggiuri Mirko, Moscatello Joice, Muratore Livio, Musselli Patrizio, Nappa Rosaria, Nasca Daniela, Neglia Barbara, Nicoli Stefano, Nigro Claudia, Odoni Alessio, Papagni Cesare, Pasqualin Antonella, Pavanelli Flora, Pavlovic Biljana, Pelliccia Alessandra, Petrillo Laura, Pinna Fabrizio, Pinton Cinzia, Pirrera Maria Assunta, Piscedda Simona, Pizzi Marco, Porrari Roberto, Portacci Michele, Pozzi Lidia, Protopapa Antonella, Ptytsyna Olga, Quinto Samuel, Rabaglia Valentina, Radin Umberto, Ragno Savina, Riboni Mara, Rombi Simonetta, Rosolia Maria Luisa, Rossi Francesca, Rossi Lucia, Roveretti Alessandra, Ruiu Maddalena, Russo Anna Maria, Sabbadin Maurizio, Saccettu Pierpaolo, Sagreti Katia, Salvo Mariella, Sanna Alessandra, Sannazzaro Michele, Sapucci Francesca, Sardyko Wioletta, Schifino Elena, Selenica Albion, Serafimof Ahana, Sgaramella Rosa, Sgargi Emiliano, Simeone Nando, Simiele Sandra, Sow Mame Diarra, Spinelli Antonella, Stacchini Massimiliano, Stesik Marlana Malgorzata, Tall Moustapha, Tanzini Marzia, Testini Chiara, Traversa Roberto, Trentin Maria, Turcotto Simone, Valbruccioli Carlotta, Valentino Giuseppe, Verderio Jurij Paolo, Verdone Bruna, Vezzani Cristina, Vietina Andrea, Villani Angela, Vitale Ludovico, Zambon Monica, Zanola Elena; cu intervenția **Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL)** reprezentată de secretara Confederației, Tania Scacchetti.

FEDERATIA ITALIANA A SINDICATELOR LUCRĂTORILOR DIN SERVICII COMERCIALE SIMILARE

ȘI DIN TURISM (FISASCAT-CISL), reprezentată de Federația Italiană a Sindicatelor Lucrătorilor din Servicii Comerciale Similare și din Turism - FISASCAT/CISL afiliată la FIST CISL - reprezentată de Secretarul General Davide Guarini, de Secretarul General Adjunct Vincenzo Dell'Orefice; de Secretarii naționali: Aurora Blanca, Mirco Ceotto, Diego Lorenzi și de către: Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Daniele Meniconi, Elena Maria Vanelli (coordonare femei), din cadrul Biroului Sindical,

de Dario Campeotto - Președinte AQuMT, împreună cu o delegație formată din: Adami Hansjörg, Agnelli Nadia, Agostinelli Vera, Alquati Marco, Altonero

Laura, Ammendola Giovanna, Amodeo Vanessa, Anselmo Tonio, Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi Giulia, Avanzino Silvia Michela, Avanzo Lamberto, Bagnolini Gianluca, Baldan Antonio, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria Cristina, Beghin Cristina, Bellandi Giada, Bellentani Monica, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benfenati Luca, Bernardini Rita, Bernelli Giuseppina, Bertolissi Fabio, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Bove Maurizio, Bresciani Omar, Bristot Stefano, Brogi Marco, Bruno Antonio, Bunone Giovanni, Calabrò Domenica, Calà Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capasso Anna, Capitale Laura, Capobianco Michela, Cappelli Malgara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Cared- du Eleonora, Carletti Marcella, Castagnino Katia, Cavallin Claudio, Cecutti Sandra, Celi Roberto, Chiarini Laura, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciurlia Capone Sara, Cocco Silvia, Colella Nicola, Comerci Gildo Antonio, Comiati Giovanni Battista, Contemi Pietro, D'Agostino Salvatore, D'Alessandro Luigi, Dall'Ara Michele, D'Aquaro Giuseppe, De Leo Vincenza, De Stefano Alessandro, De Vecchi Monica, Defilippis Davide, Delfini Claudia, Destito Marisa, Di Leo Elisa, Di Leo Pancrazio, Di Matola Flavio, Di Micco Gennaro, Diego Francesco, Dilavanzo Mauro, Diociaiuti Stefano, Dondeynaz Henri, Egger Ulrike, Elia Be- nedetta, Elmi Andretti Gianni, Ercolani Barbara, Esposito Maria Rosaria, Eustachi Giovan- na, Falcucci Giulia, Falilò Alessio, Faraci Isabella Maria, Farina Adalberto, Fassari Daniele, Ferraro Federica, Ferremi Silvio, Ferreri Antonella, Fioruti Monya, Floris Tiziana, Foschini Silvia, Frassanito Marcello, Frigelli Davide, Gallina Elisabetta, Galli Stefano, Gallo Vittorio, Genova Massimiliano, Giacomazzi Adriano, Giuffrida Lucia Angela, Giuffrida Tommaso, Gobbi Enrico, Gobbi Simone, Gola Simona, Goller Gabriele, Grosso Alessandro, Gualtieri Alessandro, Huber Agnes Notburga, Iachella Sonia, Iacono Margherita, Imperatori Sara, Ingrosso Alessandro, Jama Mohamed Halimo, Lai Manolo, Lanzillo Miriam, Lapa Katar- zyna, Lazzaro Angela, Le Foche Paolo, Lo Papa Fortunato, Locatelli Alessandro, Longo Olga, Lorrai Sara, Lotti Alessandro, Mairone Chiara, Manca Patrizia, Mandelli Rossana, Manenti Liliana, Mangone Sara, Marcomini Diego, Marini Diego, Marrone Salvatore, Mar- telli Luca, Martignetti Alessandro, Matrone Pasqualina, Mattatelli Giuseppe, Mazzei Lucio, Mela Maria Giovanna, Menegale Simona, Minotto Julia, Mistri Maurizio, Molinari Marco, Montagnini Cristiano, Montillo Domenico, Montuori Raffaele, Morando Roberta, More La- ritza, Mulaj Ahmed, Murazzo Stefano Musumeci Michele Nana Zemo Patrice, Natili Vale- rio, Notarnicola Ivan, Olivari Monica, Ormeni Anna, Pagnozzi Marianna, Paialunga Marco, Pallotta Maria, Parlanti Raffaella, Parravicini Luca, Parrino Giovanni, Pegoraro Nicola, Pel- licani Fabio, Peroni Liliana, Piali Simone, Piazzese Carlo, Pietrosanto Cinzia, Pintacoro- na Teresa, Piredda Pierfranco, Pogliani Francesco, Ponzo Lucia Angela Rita, Porcedda Monica, Ramaglia Graziella, Ricci Matteo, Romano Laura, Rossi GiosuÈ, Rotoni Rachele, Ruta Maria, Salustri Alessandra, Salvati Silvia, Santellani Diego, Sardone Emanuela, Scar- cello Angelo, Scialanca Massimiliano, Serra Roberta, Sferruzza Giuseppina, Sgobbo An- gelo, Silvano Domenico, Silvestri Cristina, Silvestro Rosa, Soleggiati Selena, Spinzi Luigi, Spitalieri Vincenzo, Squartini Marco, Talamone Mirko, Tarantini Carmela, Tempini Paolo, Tolomio Susanna, Tosi Sara, Troiani Claudio, Truzzi Barbara, Tutzer Judith, Untermarzo- ner Josef, Vanin Antonio, Vargiu Claudia, Vento Giorgio, Verde Marco, Vinci Maria Scala, Witkowska Angelika, Zambon Maristella, Zullo Stefania; de **Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL)** reprezentată de Secretarul General Cisl Luigi Sbarra.

UILTRASPORTI-UIL, reprezentată de secretarul general Claudio Tarlazzi; de

Ivan Viglietti; de reprezentanților Departamentului Național: Ivan Cerminara, Paolo Collini, Massimo Longo, Giuseppe Nocerino, Massimo Martuscello, Lucia Silvestri, Sergio Tarabù; de către secretarii generali regionali: Orazio Colapietra, Andrea Granonico, Antonio Albrizio, Patrizia Zambon, Nicola Petrolli, Artan Mullaymeri, Roberto Gulli, Daniele Zennaro, Fabio Piccinini, Michele Panzieri, Stefano Cecchetti, Emanuele Cingolani, Maurizio Lago, Pietro Angileri, Vincenzo Marcotullio, Antonio Cefola, Antonio Aiello, Giuseppe Rizzo, Enzo Bof-fofi, William Zonca, Agostino Falanga; de delegația compusă din: Francesco Abatangelo, Ivana Di Tanno, Giacomo Ricciardi, Davide Margarita, Ciro Petrucelli, Alberto Gasparini, Morena De Pieri, Andrea Zaniol, Federico Cuzzolin, Samuela Benvegnù, Giusi Corsini, Silvana Comanducci, Giovanna Fadda, Antonella Cozzolino, Fatima El Hakym, Giuseppe Ulcano, Alfonso Merluzzo, Mirko Fabbretti, Giovanni Criscenti, Maria Stella Vannacci, Antonella Didu, Franco Cerbaro, Nadia Bellini, Giulia Bencistà, Guido Mazzoni, Mirko Trovato, Patrizia Ciochi, Simone Marsili, Lanfranco Ricci, Teresa Circi, Primo Cipriani, Ilaria Corinaldesi, Marina Conti, Giulia Valentini, Leonardo Celi, Fenji Az Eddine, Marco Zappacosta, Antonella Cannatà, Alessandro Bonfigli, Luca Lombardi, Pierluigi Giacomelli, Renato Cerocchi, Gabriele Mario, Rosa Montanarella, Anna Auria, Lucia Nolè, Giuseppina Dinardo, Assunta Finizio, Gennaro Calvano, Umberto Racioppi, Antonio Rescigno, Massimo Dionisio, Federico Mancini, Antonello Acunzo Domenico Lombardo, Giuseppe Condello, Giovanni Villella, Cosimo Greco, Emanuele Nitto, Carmelo Sasso, Mario Greco, Vincenzo Di Monte, Michele Mastino, Andrea Piccu, Fabiana Testa, Daniele Barbera, Salvatore Bonaventura, Giuseppa Menza.

prezentul acord pentru reînnoirea C.C.N.L. pentru personalul angajat de companiile de curățenie și servicii integrate/multiservicii a fost convenit la data de 19 decembrie 2007, reînnoit la 31 mai 2011, iar anexele sale fac parte integrantă din C.C.N.L.

CCNL

Articolul 1 - SFERA DE APLICARE A CONTRACTULUI

Prezentul Contract Colectiv Național de Muncă reglementează în mod unitar pe întreg teritoriul Republicii Italiene raporturile de muncă dintre companiile din sectorul de curățenie și servicii integrate/multi-servicii și angajații acestora.

Prezentul contract colectiv național de muncă, semnat de asociațiile de întreprinderi și de organizațiile de sindicate ale lucrătorilor comparativ mai reprezentative în categorie la nivel național și teritorial, inclusiv în temeiul art. 7 alin. (4) din Decretul-lege nr. 248/2007 transformat în Legea nr. 31/2008, este un complex unitar și inseparabil și constituie, în toate normele sale și în ansamblu, remunerație minimă și obligatorie, cu excepția celor prevăzute în mod expres în acesta, pentru lucrătorii societăților menționate la art. 1 și constituie o condiție necesară pentru a beneficia de prestațiile de reglementare și contributive prevăzute de reglementările regionale, naționale și comunitare actuale, precum și pentru accesul la formarea continuă asigurată prin fonduri interprofesionale.

În special, aplicarea corectă a dispozițiilor articolelor 54 și 66 și 69 („Asigurări sociale complementare”, „Organismul paritar național - ONBSI” și „Asistență medicală suplimentară”) este o condiție necesară pentru utilizarea tuturor instrumentelor pe care acest C.C.N.L. le-a stabilit pentru a răspunde nevoilor companiilor în ceea ce privește piața muncii și gestionarea raportului de muncă.

Prezentul acord înlocuiește și absoarbe în toate scopurile normele tuturor acordurilor colective naționale anterioare, precum și normele și obiceiurile locale, întrucât sunt reglementate de acesta.

Pentru orice nu este prevăzut în prezentul contract se aplica prevederile legale în vigoare relevante. Condițiile cele mai favorabile rămân neafectate.

Având în vedere că piața serviciilor de curățenie și a serviciilor integrate în sectorul public și privat evoluează în perspectiva activităților caracterizate de co-prezența unui profesionalism eterogen și diversificat în ceea ce privește domeniul de aplicare al CCNL din 24 octombrie 1997, al CCNL din 25 mai 2001, al Memorandumului de înțelegere din 3 decembrie 2003 și al conținutului Protocolului din 7 octombrie 2003 care, în plus, își menține specificitatea, părțile convin să definească în continuare domeniul de aplicare în termenii prevăzuți în acest articol, precum și să dezvolte domeniul de aplicare al reglementărilor anterioare - merge pe căile și în termenii specificați în cele ce urmează pentru a răspunde mai bine nevoilor cele mai articulate ale cererii pieței și ale clientului.

Activitățile desfășurate pentru achizițiile publice și private, așa cum sunt prezentate în secțiunile următoare, pot fi gestionate în cadrul companiilor tradiționale de curățenie și/sau servicii integrate/multiservicii/companii de servicii globale cu utilizarea acestui C.C.N.L.

În consecință, activitățile autonome sunt excluse din sfera de aplicare a contractului, inclusiv pentru contractele specifice cu clienții, până la raporturile de muncă cărora, conform legislației în vigoare, li se aplică C.C.N.L. autonome și specifice corespunzătoare.

Serviciile de curățenie, dezinfecție, salubritate, deratizare și deratizare sunt reglementate de Legea nr. 82/1994 și de normele și reglementările de aplicare ulterioare. Acestea includ activități de servicii auxiliare/suplimentare și de întreținere, activități de întreținere ordinară și extraordinară, desfășurate în mod neexclusiv la cererea clientului public și privat.

Extinderea progresivă a contractelor de *servicii globale*, bazate pe rezultate și care includ, și activități de proiectare și guvernare a producției diferitelor servicii, de

facility management și de servicii integrate sau multiservicii acoperă, de fapt, o multitudine de activități de servicii.

Părțile intenționează să pună la dispoziția pieței, prin prezentul contract colectiv, un mijloc de redefinire a ofertei ca răspuns la cererea de servicii care rezultă din alegerile de externalizare a activităților ne-primare efectuate de PP.A.A. și de părțile private.

În consecință, obiectul prezentului contract include, dar nu se limitează la, următoarele activități:

- servicii de curățenie, dezinfecție, salubritate, dezinsecție și deratizare a dăunătorilor (servicii civile, industriale, spitalicești, casnice, etc.);
- servicii de întreținere (zone verzi, instalații și utilaje industriale, proprietăți imobiliare, bunuri mobile, curățarea pereților de scriere și graffiti, drumuri și semne orizontale și verticale în zone închise, piscine, plaje, etc.);
- servicii de management și gestionare a instalațiilor (termice, de aer condiționat, electrice, sanitare, etc.);
- servicii de control al accesului, servicii auxiliare de muzeu, expoziție și congres (recepție, primire, însoțire, custodia spațiilor, clădirilor, zonelor, etc.);
- servicii de salubritate a mediului (dezinfecție, dezinfestare, deratizare, etc.);
- servicii generale (servicii de copiere, de centrală, distribuție de papetărie și corespondență internă, livrare, transport pe targă, manipulare internă, etc.);
- servicii administrative (management de bloc, management de utilități, autorizații, licențe, taxe, facturare, etc.);
- servicii de catering (transportul și transportul meselor, reordonarea spațiilor, spălarea depozitelor etc.)
- curățenie, întreținere și alte servicii în locuințe particulare (locuințe, reședințe, etc.);
- servicii auxiliare de transport (asistență, depozitare și mici lucrări de întreținere la transportul public - autobuze, aeronave, bărci, etc.);
- servicii auxiliare în școli, sănătate, industrie, birouri și publice și private;
- servicii integrate în domeniul expozițional, muzeal și arheologic, inclusiv inițiative promoționale și evenimente recreative și culturale, precum și servicii de primă intervenție în caz de incendiu, etc.);
- servicii de control acces și custodie a zonelor, clădirilor și echipamentelor, inclusiv custodia și gestionarea parcărilor fără plată în zone închise private, cu ajutorul sistemelor tehnologice și a serviciilor cinofile;
- servicii de livrare, stocarea și arhivarea documentelor, transportul documentelor, servicii de emitere a biletelor și informații, inclusiv telefonice, cu excepția centrelor call-center, etc.);
- servicii auxiliare gestionării bibliotecilor și expozițiilor de carte, managementul intrărilor, informarea publicului, manipularea și tratarea fizică a materialului bibliotecii (aplicarea de coperti, aplicarea benzilor antifurt, aplicarea codurilor de bare etc.) .

Remunerația și reglementarea menționate în prezentul C.C.N.L. se aplică

angajaților firmelor, indiferent de forma lor juridică.

În ceea ce privește membrii-lucrători ai cooperativelor, se aplică legea nr. 142 din 3 aprilie 2001.

Articolul 2 - SISTEMUL RELATIILOR SINDICALE

Conștientizând importanța rolului pe care și-l asumă relațiile sindicale pentru a contribui la soluționarea problemelor complexe ale sectorului, se convine asupra oportunității stabilirii unor niveluri articulate de întâlnire între părțile care stipulează prezentul contract, pentru examinarea unor aspecte specifice de interes sectorial.

A) *Informații la nivel național*

Fără a aduce atingere autonomiei și atribuțiilor distincte ale societăților și sindicatelor, părțile contractante convin să promoveze, de regulă anual și în orice caz la cererea motivată a uneia dintre cele două părți, reuniuni la nivel național pentru:

- a examina starea și dinamica calitativă și cantitativă a ocupării forței de muncă, cu referire în special la tineri și femei;
- a examina posibilitatea desfășurării unor programe de formare și/sau calificare profesională a lucrătorilor, în raport cu schimbările în organizarea muncii, la organismul paritar de sector;
- a efectua monitorizarea situației generale a sectorului, cu referire în special la durata contractelor de achiziție, derularea ofertelor, criteriile de selecție calitativă a companiilor și criteriile de atribuire, în scopul identificării eventualelor inițiative adecvate pentru armonizarea și îmbunătățirea, la nivel național, a reglementărilor în domeniu;
- a examina reglementarea necesară a sectorului, cu privire la modificările legislative naționale și europene, precum și definirea codurilor de conduită care urmează să fie adoptate între administrația publică și companiile care prestează serviciile contractate;
- a face observatorul pentru guvernarea pieței muncii și pentru ocuparea forței de muncă înființat la Ministerul Muncii mai funcțional și operațional, de asemenea, pentru a sprijini inițiativele Cabinei de Management pentru combaterea muncii nedecarate și neregulamentare menționate în Legea nr. 296/2006, articolul 1 alineatul 1156 și în următorul decret ministerial de punere în aplicare din 11 octombrie 2007;
- a examina, considerând modificările legislative, inclusiv evoluțiile din domeniul societăților mixte și a schimbările profunde de pe piața muncii, progresul cantitativ și calitativ al relațiilor de muncă existente.

B) *Informații teritoriale*

Anual, la nivel regional și/sau provincial, la cererea uneia dintre părți, vor avea loc întâlniri între reprezentanții organizațiilor contractante pentru a examina problemele specifice care au repercusiuni semnificative pentru teritoriile individuale în vederea:

- concretizării inițiativelor în domeniul formării și recalificării profesionale, inclusiv cu referire la indicațiile exprimate la nivel național de către organismul paritar de sector;
- efectuării monitorizării pe durata contractelor de achiziție, a derulării ofertelor, a criteriilor de atribuire, în vederea identificării inițiativelor de armonizare și îmbunătățire, la nivel regional, a reglementărilor în domeniu;

- luării de inițiative necesare în domeniul controlului și prevenirii bolilor, precum și, în general, în domeniul securității muncii, considerând legile și Acordurile Interconfederale în vigoare și pe baza deciziilor luate de organismul paritar de sector.

C) Informații la nivel de companie pentru întreprinderile de dimensiuni naționale

Părțile contractante convin să promoveze, de regulă anual și, în orice caz, la cererea motivată a uneia dintre cele două părți, reuniuni la nivel național, în cadrul sistemului informatic existent, pentru companiile de dimensiuni naționale cu cel puțin 400 de angajați pentru o examinare comună:

- privind aplicarea normelor de prevenire a accidentelor și bolilor profesionale și de cercetare, dezvoltare și punere în aplicare a măsurilor adecvate de protecție a sănătății și integrității fizice a lucrătorilor considerând legislația și normele contractuale în vigoare;
- cu privire la componența numerică a forței de muncă și la diferitele tipuri de raporturi de muncă existente în cadrul societății;
- privind tendința ocupării forței de muncă feminine, cu posibilele acțiuni pozitive aferente care vizează concretizarea problemei egalității de șanse în conformitate cu prevederile Decretului legislativ 198/2006;
- privind contractele de achiziție care expiră;
- privind crizele întreprinderilor care au un impact asupra ocupării forței de muncă și/sau a mobilității lucrătorilor.

În cadrul întâlnirilor specifice dintre societate și reprezentanții sindicali, următoarele vor face obiectul examinării și discuțiilor preventive:

- programe de instruire și actualizare profesională a personalului, ca urmare a introducerii de noi tehnologii și/sau transformări tehnologice;
- eventuala nouă articulare a serviciilor în raport cu schimbările structurale din structura organizatorică a serviciilor propriu-zise, precum și repercusiunile asupra nivelurilor de ocupare a forței de muncă, organizării muncii și profesionalismului lucrătorilor induse de inovațiile tehnologice, restructurările și reorganizările corporative;
- soluții posibile în ceea ce privește mobilitatea și flexibilitatea în vederea unei mai bune organizări a muncii;
- efectuarea de ore suplimentare;
- programarea perioadei anuale de concedii;
- implementarea modelelor și articularea timpului definit de actualul C.C.N.L..

D) Informații la nivel de companie

Inovațiile tehnologice sau restructurările care au implicații pentru nivelurile de ocupare a forței de muncă, organizarea muncii și profesionalismul lucrătorilor vor fi discutate la nivel de companie.

Semestrial vor face obiectul unei examinări comune între societăți, reprezentanți sindicali ai companiei sau, dacă nu s-a înființat încă, reprezentanți sindicali unitari, bazată pe:

- 1) consistența numerică a personalului;
- 2) programe de formare și perfecționare profesională a personalului;

3) situația muncii suplimentare.

Societățile vor informa, de asemenea, reprezentanți sindicali ai companiei sau, dacă nu s-a înființat încă, reprezentanți sindicali unitari, cu privire la aspectele în legătură cu care dispozițiile legale sau contractuale prevăd informarea la nivel de societate.

În ceea ce privește competențele suplimentare la nivel de societate, se face trimitere la prevederile art. 59

E) Teme de discuții la nivel național

Părțile vor aborda în ședințe speciale problemele de introducere a lucrătorilor străini, conform legilor care le privesc.

Părțile se obligă să întocmească un tabel la momentul adoptării reformei plaselor de siguranță socială, în vederea armonizării legislației contractuale actuale cu noile prevederi care vor fi adoptate de legiuitor.

Articolul 3 - ARANJAMENTE CONTRACTUALE

Părțile contractante identifică două niveluri de negociere:

- un contract colectiv de muncă național;
- un al doilea nivel de negociere, pe baza clauzelor specifice de sesizare ale aceluiași C.C.N.L. (C.C.N.M.) și în conformitate cu criteriile și procedurile indicate în același contract.

Contract Colectiv Național de Muncă

Prezentul contract colectiv național are o durată de trei ani atât pentru partea economică, cât și pentru cea de legislație; acesta reglementează toate elementele raportului de muncă, constituind o sursă de reglementare a aspectelor de legislație.

De asemenea, definește tratamentul salarial de bază cu o funcție specifică de garantare în direcția protejării puterii de cumpărare a salariilor contractuale.

Contractul colectiv de muncă la nivel național identifică, pentru negocierea la nivelul al doilea, materia, persoanele calificate și calendarul, sub rezerva garanțiilor procedurale corespunzătoare, cu domenii și abilități care nu sunt repetitive în raport cu cele de la nivel național.

Proceduri pentru reînnoirea contractului colectiv de muncă național

Propunerile de reînnoire a C.C.N.L. (C.C.N.M.) vor fi depuse în timp util pentru a permite deschiderea negocierilor cu șase luni înainte de expirarea contractului.

Partea care a primit propunerile de reînnoire trebuie să ofere feedback în termen de douăzeci de zile de la data primirii acestora, de asemenea, pentru a conveni asupra unei întâlniri. În cele șase luni anterioare și în luna următoare expirării C.C.N.L. și, în orice caz, pentru o perioadă totală de șapte luni de la depunerea propunerilor de reînnoire, părțile nu vor lua inițiative unilaterale și nu vor proceda la acțiuni directe, cu privire la litigiul contractual.

În cazul nerespectării armistițiului sindical definit mai sus, poate fi exercitat dreptul de a solicita revocarea sau suspendarea acțiunii întreprinse; în cazul în care revocarea

sau suspendarea nu este pusă în aplicare, data intrării în vigoare a C.C.N.L. și a oricăror acorduri de nivelul doi vor fi amânate cu o lună.

Respectarea timpului și procedurilor definite este condiționată, cu modalitățile definite

în acordul de reînnoire, pentru aplicarea mecanismului care recunoaște o acoperire economică de la data expirării contractului anterior în favoarea lucrătorilor în serviciu până la data încheierii acordului de reînnoire.

Negociere de nivelul doi

Părțile, odată cu această reînnoire a contractului, au împărtășit un model de contract de al doilea nivel care vizează creșterea sectorului și în domeniul discuțiilor și al relațiilor sindicale.

Dreptul de proprietate asupra negocierii de nivelul doi este exercitat de structurile teritoriale ale organizațiilor de sindicat naționale care stipulează C.C.N.L.

Societățile sunt asistate și reprezentate de Asociațiile competente teritorial ale organizațiilor patronale stipulante la care sunt înregistrate sau care le conferă un mandat.

Negocierea de nivelul doi are funcția de a negocia plăți economice variabile legate de rezultatele obținute în implementarea programelor convenite între părți. Aceste programe vor avea ca scop creșterea productivității, calității, profitabilității, eficacității, inovației, eficienței organizaționale și a altor elemente relevante pentru îmbunătățirea competitivității companiei, precum și a rezultatelor legate de performanța economică a fiecărei societăți.

Bonusul de rezultat trebuie să aibă caracteristici care să permită aplicarea tratamentelor speciale contributive și fiscale prevăzute de lege.

Negocierea de nivelul al doilea se exercită pentru chestiuni delegate, în tot sau în parte, prin prezentul contract colectiv de muncă național, astfel cum este strict indicat în prezentul alineat sau prin lege; aceasta trebuie să vizeze aspecte și instituții care nu au fost deja negociate la alte niveluri de negociere, în conformitate cu principiul „ne bis in idem”, cu excepția cazurilor prevăzute în mod expres în prezentul contract colectiv de muncă național.

- acțiuni în favoarea personalului feminin, în aplicarea Recomandării CEE nr. 635/1984 și a Decretului legislativ 198/2006, în conformitate cu ceea ce s-a convenit pe această temă la nivel național;
- acțiuni pozitive pentru flexibilitate menționate la articolul 9 din Legea nr. 53/2000;
- acorduri privind dezvoltarea bilateralității, în coerență și în cadrul convenit pe această temă la nivel național;
- diferite angajamente de formare și metode specifice de efectuare a formării interne și externe a ucenicilor, în conformitate cu articolul 12 din prezentul C.C.N.L.;
- monitorizarea utilizării orelor suplimentare în conformitate cu prevederile articolului 33 din prezentul C.C.N.L.;
- acorduri specifice privind coordonarea turelor/orarelor și pentru tipuri specifice de contracte de achiziții prezente în teritoriu, în vederea unei mai bune organizări a muncii;
- metode explicative pentru aplicarea regimurilor de flexibilitate deja prevăzute în prezentul C.C.N.L. și/sau definirea de noi mecanisme pentru anumite tipuri de contracte în teritoriu;
- identificarea soluțiilor care vizează o mai mare utilizare a mobilității corporative, chiar și în afara zonei municipale;
- identificarea măsurilor de îmbunătățire a condițiilor de muncă și în vederea

contracării oricăror forme anormale de absenteism.

- Acordurile de nivelul doi au o durată de trei ani.

Proceduri de reînnoire și gestionare a acordurilor de nivelul doi.

Acordurile de nivelul doi au o durată de trei ani și pot fi reînnoite cu respectarea principiului autonomiei ciclurilor de negociere pentru a evita suprapunerile cu perioadele de reînnoire a contractului colectiv național.

Cererile de reînnoire a acordurilor de nivelul doi trebuie semnate în comun de către părțile identificate în acest articol și transmise Asociației competente teritorial, în timp util pentru a permite deschiderea negocierilor cu trei luni înainte de expirarea acordurilor.

Partea care a primit propunerile de reînnoire trebuie să ofere feedback în termen de 20 de zile de la data primirii acestora, pentru a conveni asupra unei întâlniri.

Pe o perioadă de patru luni de la depunerea cererilor, părțile nu vor lua inițiative unilaterale și nici nu vor proceda la acțiuni directe, cu privire la litigiul contractual.

Negocierea de nivelul doi cu conținut economic este permisă pentru stabilirea unei prime de rezultat calculate numai cu referire la rezultatele obținute în implementarea programelor convenite în conformitate cu paragraful anterior „Negocierea de nivelul doi”, precum și cu paragraful ulterior „Prima de rezultat”.

În scopul identificării parametrilor obiectivi care pot fi utilizați în temeiul prezentului articol, părțile, având în vedere faptul că sectorul serviciilor de curățenie și multi-servicii/servicii integrate se caracterizează cu siguranță prin „intensitate ridicată a forței de muncă” și că resursa principală este constituită de muncă, convin să identifice indicatorul principal drept prezența efectivă la locul de muncă.

În acest scop, plata primei de rezultat va fi proporțională în raport cu prezența efectivă a lucrătorului, cu excepția perioadelor de absență datorate maternității, accidentelor și activităților sindicale, alături de calitatea muncii prestate, necesare pentru menținerea contractelor de achiziții precum și pentru dobândirea altora noi.

Se instituie o comisie națională consultativă care să efectueze analiza coerenței, cu privire la ceea ce se stabilește în prezentul articol, a solicitărilor prezentate, a progresului negocierilor și a rezultatelor aferente. În acest context, Comisia poate direcționa, cu inițiativele cele mai adecvate, negocierea la al doilea nivel, așa cum este stabilit în prezentul articol.

Înființarea Comisiei Naționale Consultative are ca scop implicarea participativă la toate nivelurile și evoluția sistemului de relații de muncă.

Organismele teritoriale de afaceri și sindicale vor comunica organizațiilor lor naționale respective textele acordurilor de al doilea nivel semnate.

Premiu pentru rezultat

Negocierea cu conținut economic este prevăzută în modul indicat mai jos. Acesta se va concentra pe plățile salariale strâns legate de obiectivele și rezultatele obținute prin implementarea programelor convenite între părți, al căror obiectiv, de exemplu, crește randamentul, productivitatea, eficiența, eficacitatea, competitivitatea și calitatea.

Cuantumurile noilor elemente economice suplimentare menționate la alineatele anterioare sunt variabile, nedeterminabile în prealabil și nu sunt utile în scopul niciunei

instituții juridice și contractuale; acestea trebuie să fie, de asemenea, în concordanță cu prevederile legislației contributive și fiscale

care oferă beneficii speciale în ceea ce privește elementele economice care derivă din negocierea la nivelul al doilea.

Acordul pentru premiu are o durată de trei ani.

Al doilea nivel de negociere va stabili condițiile, calendarul și metodele de aplicare a primei de rezultat.

Plata primei va fi re-proporționată de către societate în raport cu zilele de lucru efectiv prestate la locul de muncă de către lucrători în anul precedent.

Pentru lucrătorii cu fracțiune de normă, valoarea primei va fi calculată proporțional cu programul individual de lucru.

Prima, în urma acordului de al doilea nivel, atunci când este plătită, va absorbi până la concurență, orice tratament economic colectiv suplimentar în ceea ce privește dispozițiile prezentului C.C.N.L. sau, în cazul în care este mai mic, este absorbit în întregime.

În concordanță cu prevederile alineatului precedent, în cazul în care la data intrării în vigoare a prezentului al C.C.N.L. sunt în vigoare acorduri economice de nivelul doi, condițiile prevăzute în prezentul articol vor fi extinse.

Fără a aduce atingere faptului că acordurile de nivelul doi trebuie depuse la direcțiile provinciale de muncă în conformitate cu legile în vigoare, părțile convin că acordurile de nivelul doi vor fi trimise și către O.N.B.S.I., care le va transmite C.N.E.L. (Consiliul Național al Economiei și Muncii) în scopurile prevăzute de lege.

Element de garantare a plății

Pentru angajații permanenți care în ultimii patru ani au fost descoperiți că nu au negociat la nivelul al doilea și care nu au primit alt tratament economic individual sau colectiv dincolo de ceea ce se datorează prin prezentul contract colectiv, dacă după prezentarea unei platforme la nivelul al doilea în temeiul acestui articol nu este definit un contract până în decembrie 2012, compania va plăti, cu salariul pentru luna iulie 2013, suma de 80,00 euro la nivelul al doilea (parametrul 109) și va reseta pentru celelalte niveluri.

Verificarea beneficiarilor și plata elementului de garanție vor fi determinate în raport cu situația depistată în ultimii patru ani.

Elementul de garanție se referă la lucrătorii permanenți în virtutea datei de 1 ianuarie 2013, care au fost înregistrați în registrul unic timp de cel puțin șase luni. Societatea va calcula suma proporțional cu zilele de lucru efectiv prestate de salariații săi în perioada 01.01.2010 - 31.12.2012.

În cazul unui transfer de contract care ar trebui să intervină între ianuarie 2013 și iulie 2013, societatea care reziliază va plăti lucrătorilor care se vor transmite societății succesoare sumele care pot fi datorate drept element de garanție salarială.

Pentru lucrătorii cu fracțiune de normă, valoarea elementului de garanție va fi calculată proporțional cu programul individual de muncă.

Suma plătită ca element de garanție nu este utilă în scopul calculului de către instituții juridice sau contractuale, deoarece părțile au definit cuantumul în sens atotcuprinzător, luând în considerare orice incidență, inclusiv indemnizația de lichidare la încheierea raportului de muncă.

Elementul de garanție nu poate înlocui acordurile de nivelul doi existente.

Elemente stabilite care pot fi atribuite creșterilor de productivitate

Fără a aduce atingere dispozițiilor legii și circularelor explicative aferente, precum și acordurilor interconfederale în materie, părțile convin că aplicarea următoarelor elemente stabilite duce la creșteri ale productivității, calității, competitivității, rentabilității, inovării și eficienței organizaționale:

- ore suplimentare
- muncă suplimentare;
- onorarii pentru clauze elastice;
- muncă de noapte
- munca în schimburi;
- munca în zile de sărbătoare;
- prime variabile de performanță;
- ore de r.o.l. (zile libere), banca ore și sărbători anterioare neutilizate;
- orice alt element de remunerare care vizează creșterea productivității, calității, competitivității, profitabilității, inovării și eficienței organizaționale a companiei.

Articolul 4 - TRANSFERUL DE CONTRACT

Constatând că sectorul este caracterizat, în majoritatea cazurilor, de producția de servicii prin contracte de achiziții publice și că acest lucru are ca rezultat schimbări frecvente ale conducerii între societăți cu încetarea raporturilor de muncă prin transferul societății și pregătirea resurselor de muncă necesare, cu angajarea de la zero, de către societatea care intră, părțile intenționează să țină cont, pe de o parte, de caracteristicile structurale ale sectorului în sine și de activitățile societăților și, pe de altă parte, de obiectivul de protejare a nivelurilor globale de ocupare a forței de muncă în cel mai concret mod.

Prin urmare, părțile convin asupra următoarelor reglementări pentru cazurile de modificare a contractului, valabile pentru fiecare tip juridic de societate producătoare de servicii, cedent sau succesor (societate, cooperativă etc.), de asemenea în temeiul articolului 7 alineatul (4) A din Decretul-lege 31.12.2007, nr. 248, transformat în Legea nr 31 din 28.2.2008.

În orice caz de modificare a contractului, societatea care reziliază va notifica în prealabil, cu excepția cazurilor în care acest lucru nu este posibil în mod obiectiv, cu cel puțin 15 zile înainte de executarea noului contract, societatea competentă și structurile sindicale teritoriale, furnizând, de asemenea, informații cu privire la:

- componența numerică a salariaților în cauză, cu indicarea celor angajați în contractul în cauză în vigoare și angajați permanent pe o perioadă de cel puțin 4 luni,
- orele contractuale săptămânale respective,
- nivelul de clasificare și data atribuirii,
- data angajării în sector,
- data angajării în societatea care își încetează activitatea,
- orice utilizare ocazională sau contractuală în alte contracte,
- posibila atribuire a funcțiilor de coordonare și planificare, cu indicarea posibilei îndepliniri a acestor funcții în alte contracte.

Această comunicare este trimisă simultan companiei care intră.

Compania succesoare, cât mai curând posibil și cu cel puțin 15 zile înainte de executarea contractului și, dacă acest lucru nu este posibil obiectiv, în timp util,

va notifica preluarea contractului organizațiilor sindicale teritoriale semnatare de C.C.N.L. La cererea acestora din urmă, părțile se vor întruni înainte de începerea lucrărilor pentru a asigura aplicarea corectă a condițiilor de trecere a lucrătorilor. La expirarea contractului pot apărea 2 cazuri:

- a) în cazul rezilierii contractului cu aceleași condiții, metode și servicii contractuale, societatea nou-venită se obligă să asigure angajarea, fără perioadă de probă, a angajaților existenți pe contract rezultând din documente justificative determinate cu cel puțin 4 luni înainte de rezilierea propriu-zisă, cu excepția cazurilor speciale cum ar fi demisia, pensionările, decesele;
- b) în cazul rezilierii contractului cu modificări ale termenilor, metodelor și serviciilor contractuale, noua societate - chiar dacă este aceeași care a gestionat deja serviciul - va fi convocată la Asociația Teritorială căreia îi conferă un mandat, sau în lipsa Inspectoratului Teritorial de Muncă sau a oricărei instituții teritoriale competente similare, acolo unde este posibil în ultimele 15 zile cu reprezentarea sindicală a societății și cu stipularea organizațiilor sindicale competente teritorial pentru o examinare a situației, în vederea armonizării nevoilor tehnico-organizaționale modificate ale contractului cu menținerea nivelurilor de ocupare a forței de muncă, ținând cont de condițiile profesionale și de utilizarea personalului angajat, recurgând, de asemenea, la procese de mobilitate de la un loc de muncă la altul în sfera de activitate a societății sau la instrumente precum fracțiunea de normă, reducerea programului de lucru, flexibilitatea programului de lucru, mobilitatea.

În cadrul procedurilor de modificare a contractului, noua societate, fără a aduce atingere dispozițiilor literelor a) și b) de mai sus, va angaja în calitate de angajați lucrătorii angajați și lucrătorii asociați cu un raport de muncă transferat de la societatea care reziliază contractul.

În cazul în care societatea succesoare este înființată într-o formă cooperativă, dreptul ulterior al angajatului de a depune o cerere oficială de aderare în calitate de acționar rămâne neafectat.

Acționarului i se va garanta, în orice caz, un tratament economic total care să nu fie inferior celui prevăzut de prezentul C.C.N.L.

Aceste angajări nu constituie un loc de muncă suplimentar.

În cazul în care, la momentul încetării, există suspendări de muncă care, în orice caz, implică păstrarea locului de muncă, relația va continua sub responsabilitatea societății care reziliază, iar angajatul va fi angajat de către noua societate la momentul încetării cauzei suspensive.

Lucrătorii aflați în concediu în temeiul art. 31, legea nr. 300/1970 vor fi angajați de către societatea nou-venită cu transfer direct și imediat.

Lucrătorii angajați în baza unui contract la termen vor fi angajați de către noua companie până la expirarea relației stabilite inițial.

În orice caz de transfer al lucrătorilor de la o societate la alta în conformitate cu articolul 4 din prezentul C.C.N.L., perioada de ucenicie deja finalizată, pentru care societatea rezilientă este obligată să furnizeze documentația adecvată societății care preia, este calculată integral și este utilă în scopul duratei serviciului.

Societatea care reziliază contractul, de îndată ce are statutul oficial și, în orice caz, în termenul necesar pentru aplicarea procedurilor identificate mai sus, transmite societății succesoare următoarea documentație, referitoare la fiecare lucrător care îndeplinește cerințele pentru eventuala angajare:

- numele, data și locul nașterii, codul fiscal și adresa de reședință (sau domiciliul, dacă este diferit de reședință);
- orice permis de ședere și expirarea acestuia;
- numărul de telefon de contact
- extras din ultimele patru luni ale Cărții unice de muncă;
- nivel de încadrare;
- tipul contractului și, pentru orele stabilite, data și motivul expirării;
- program săptămânal;
- data angajării în sector;
- data angajării în societatea care își încetează activitatea;
- situația individuală din punct de vedere al îmbolnăvirii și accidentelor de muncă, în sensul și în limitele art. 51 alin. (4) și (5) din actualul C.C.N.L.;

precum și

- lista personalului recrutat în mod obligatoriu în temeiul Legii nr. 68/1999;
- măsurile adoptate în temeiul Decretului legislativ nr. 81/2008 privind sănătatea și securitatea în muncă, privind supravegherea sănătății și medicul competent, precum și inițiativele de formare și informare, inclusiv stadiul implementării obligațiilor prevăzute în Acordul 21.12.2011 dintre Ministerul Muncii și competența Stat/Regiuni;
- inițiative de formare și/sau pregătire, inclusiv cele referitoare la contractele de ucenicie profesională stipulate, precum și cele referitoare la broșura de formare a cetățenilor - menționate la art. 2, litera i) din Decretul legislativ 10.9.2003, nr. 276 și Decretul Ministerului Muncii 10.10.2005;
- înregistrarea lucrătorilor în fondurile suplimentare de asigurări sociale și în fondul suplimentar de asistență medicală prevăzut la articolele 54 și 69 din actualul Cod civil național.

Pentru personalul implicat în predarea menționată în prezentul articol, societatea care reziliază contractul de achiziție este scutită de obligația de a plăti despăgubirea în locul declarației menționate la articolul 57.

DECLARAȚIE LA PROCESUL VERBAL

Părțile recunosc că legislația menționată în prezentul articol, în cazul angajării prin transfer direct și imediat, nu intenționează să modifice regimul legat de încetarea contractului de achiziție care prevede încetarea raportului de muncă cu societatea care reziliază pentru motivul suprimării locului de muncă în conformitate cu art. 3 din Legea nr. 604/1966 și constituirea unui raport de muncă nou cu noua societate.

În acest scop, părțile se referă și anexează la prezentul C.C.N.L., nota Ministerului Muncii nr. prot. 5/25 316/70 API din 14.3.1992 confirmată prin circulara din 28.5.2001 nr. 5/26514/7APT/2001 și textul articolului 7, alineatul 4 A, din Decretul-lege 31.12.2007 nr. 248, transformat în Legea nr. 31 28.2.2008.

Articolul 5 - ANGAJAREA

În conformitate cu art. 1 din Decretul legislativ nr. 152 din 26 mai 1997, angajatorul este obligat să pună la dispoziția lucrătorului, în termen de treizeci de zile de la data

Informații:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă; dacă nu există un loc de muncă de bază sau predominant, se va menționa că salariatul are diferite locuri de muncă și sediul înregistrat al întreprinderii sau domiciliul angajatorului;
- c) data începerii raportului de muncă
- d) durata raportului de muncă;
- e) durata perioadei de probă;
- f) clasificarea, nivelul și calificarea atribuite lucrătorului sau caracteristicile sau descrierea sumară a lucrării;
- g) valoarea inițială a remunerației și elementele sale constitutive, cu indicarea perioadei de plată;
- h) durata concediului plătit;
- i) orarul de munca;
- j) termenele de preaviz în caz de încetare a muncii.

Informațiile despre indicațiile menționate la literele e), g), h), i) și j) se pot face prin referire la normele C.C.N.L.

Angajatorul care operează pe bază de contract de achiziție și subcontract va furniza lucrătorului o card de identificare în conformitate cu articolul 18 alineatul (1) litera u) din Decretul legislativ din 9 aprilie 2008, nr. 81.

Articolul 6 - ÎNMÂNAREA ȘI RESTITUIREA DOCUMENTELOR DE LUCRU

La momentul angajării, lucrătorul trebuie să prezinte:

- un document de identitate
- certificatul general de cazier judiciar datat nu mai devreme de trei luni;
- numărul de cod fiscal și orice altceva care poate fi impus de anumite dispoziții legale;
- certificat cu componența familiei
- fotografia în format potrivit pentru card.

Odată cu încetarea raportului de muncă, societatea, nu mai târziu de ziua următoare rezilierii, va livra lucrătorului, care va semna de primire, toate documentele referitoare la partea interesată, cu condiția ca acesta să nu fie împiedicat din motive independente de voința sa.

Articolul 7 - PROTECȚIA MUNCII FEMEILOR ȘI MINORILOR

Pentru protecția muncii femeilor și minorilor se aplică legile în vigoare.

Articolul 7-A - COMBATEREA VIOLENTEI SEXUALE ȘI A HARTUIRII LA LOCUL DE MUNCA

Având în vedere că violența sexuală și hărțuirea la locul de muncă constituie un abuz și o încălcare a drepturilor omului, părțile sociale semnatare ale prezentului C.C.N.L. sunt de acord să promoveze inițiative, pentru a preveni și combate un astfel de

comportament inacceptabil și incompatibil cu respectarea persoanei umane. Părțile împărtășesc pe deplin

principiile exprimate în Acordul european semnat la 26 aprilie 2007 "Acordul-cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă", în Recomandarea OIM nr. 206 din 2019 și în Convenția OIM nr. 190 aprobată în iunie 2019 și în acordurile interconfederale semnate de asociațiile angajatorilor și de organizațiile OO.SS. .

Codul egalității de șanse, prevăzut în Decretul legislativ 198/2006, prevede ca obligație a angajatorului asigurarea unor condiții de muncă de natură să garanteze integritatea fizică și morală și demnitatea lucrătorilor, precum și bunăstarea psihologică a lucrătorilor.

În acest scop, sunt identificate inițiative cu caracter informativ și de formare, menite să contracareze, să prevină și să nu tolereze comportamentul discriminatoriu bazat pe diversitate și, în special, violența sau hărțuirea sexuală la locul de muncă, astfel încât să fie garantată respectarea demnității fiecărei persoane și să fie favorizate relațiile interpersonale, pe baza principiilor egalității și corectitudinii reciproce.

În programele de formare pentru personal și manageri, companiile trebuie să includă informații despre liniile directe adoptate cu privire la prevenirea hărțuirii sexuale și procedurile care trebuie urmate în cazul în care are loc hărțuirea.

Intervențiile specifice de instruire vor fi pregătite de către companii, urmând a fi realizate și prin intermediul Fondurilor Interprofesionale, cu privire la protecția libertății și demnității persoanei, în vederea prevenirii apariției unor comportamente care pot fi configurate ca hărțuire sexuală și promovării celor specifice menite să răspândească cultura respectului față de persoană.

În acest scop, sindicatele vor organiza reuniuni ale personalului cu privire la aceste aspecte.

Companiile vor pregăti materiale informative pentru lucrători cu privire la comportamentul care urmează să fie adoptat în caz de hărțuire sexuală.

În termen de o lună de la data semnării prezentului C.C.N.L., părțile vor identifica un Cod de conduită / Linii directe cu măsurile și procedurile care urmează să fie adoptate în lupta împotriva violenței sexuale și a hărțuirii la locul de muncă, care vor fi implementate de companii individual.

Articolul 8 - PERIOADA DE PROBA

Lucrătorul angajat în timpul serviciului poate fi supus unei perioade de probă care nu depășește:

- 6 luni pentru lucrătorii clasificați la nivel de conducere;
- 4 luni pentru lucrătorii clasificați la nivelul 7;
- 3 luni pentru lucrătorii de la nivelul 6;
- 2 luni pentru lucrătorii cu atribuții de serviciu încadrați la nivelurile 5, 4, 3 și 2;
- 30 de zile de muncă efectivă, pentru lucrătorii cu atribuții de serviciu de nivel 4 și 5;
- 26 de zile de muncă efectivă, pentru lucrătorii cu sarcini în calitate de lucrător clasificat la nivelurile 1, 2 și 3.

Fără a aduce atingere limitelor maxime menționate la alineatul precedent, pentru lucrătorii angajați în baza unui contract vertical de muncă cu fracțiune de normă, perioada de probă nu poate depăși în niciun caz o perioadă de trei luni.

Această perioadă de probă trebuie să rezulte din scrisoarea de angajare prevăzută la

art. 5. În timpul perioadei de probă, se vor respecta toate drepturile și obligațiile acestui

contract, cu excepția cazului în care se prevede altfel în contractul propriu-zis.

În timpul perioadei de probă, încetarea raportului de muncă poate avea loc de către oricare dintre părți în orice moment, fără notificare sau despăgubire pentru rezilierea în sine.

În cazul în care rezilierea se datorează demisiei în orice moment sau concedierii în primele două luni de probă pentru lucrătorii de nivel 7 și în prima lună pentru lucrătorii de nivel 6, salariul va fi plătit numai pentru perioada de prestare a serviciului prestat.

În cazul în care concedierea are loc după termenele menționate anterior, lucrătorului i se va plăti salariul până la mijlocul sau sfârșitul lunii curente, în funcție de momentul rezilierii, adică dacă rezilierea are loc până în prima sau a doua săptămână a aceleiași luni.

Dacă la sfârșitul perioadei de probă societatea nu procedează la anularea relației, lucrătorul va fi considerat confirmat în serviciu, iar această perioadă va fi luată în considerare în scopul determinării duratei serviciului.

Lucrătorii cu calificări de muncitor care au trecut deja perioada de probă la aceeași companie și pentru aceleași sarcini în ultimele 12 luni sau în cazul transferului direct și imediat vor fi scutiți de perioada de probă.

Articolul 9 - CONDIȚIILE CELE MAI FAVORABILE

Condițiile individuale generale cele mai favorabile din cadrul fiecărei instituții rămân neschimbate. În plus, toate celelalte condiții favorabile rămân neschimbate.

Articolul 10 - ÎNCADRAREA PERSONALULUI

În ceea ce privește sarcinile îndeplinite, angajații sunt incluși în nivelurile enumerate mai jos, înțelegându-se că distincția dintre funcționari și muncitori este menținută în sensul tuturor reglementărilor (legi, reglementări, contracte etc.) care prevăd un tratament diferențiat și, în orice caz, se referă în mod distinct la acești lucrători.

Lucrătorul care îndeplinește în mod promiscuu sarcini care se încadrează în diferite niveluri este încadrat la nivelul superior dacă sarcinile referitoare la nivelul superior sunt predominante, cu excepția cazului schimbării temporare a sarcinilor.

Încadrarea lucrătorilor în categoriile prevăzute în prezentul articol are loc pe baza declarațiilor generale, a exemplelor de profiluri profesionale și a exemplelor. Exemplele se referă, în general, la figura profesională a lucrătorului și, prin urmare, sunt formulate în principal în termeni uniformi.

Cerințele indispensabile care derivă din caracteristicile și condițiile profesionale indicate în declarații și din conținutul profesional specificat în profiluri, permit, prin analogie, încadrarea figurilor profesionale care nu sunt indicate în text.

În cazul în care sunt necesare autorizații și/sau calificări specifice pentru desfășurarea anumitor activități, se convine că exercitarea acestor activități și încadrarea la nivelul corespunzător vor avea loc cu condiția ca lucrătorul să îndeplinească cerințele.

CONDUCEREA

În conformitate cu și în sensul Legii nr. 190 din 13 mai 1985, modificată prin Legea

nr. 106 din 2 aprilie 1986, părțile convin după cum urmează:

- 1) stabilirea cerințelor de apartenență la categoria „conducere” se face de către părțile decidente cu prezentul contract național de muncă;
- 2) în legătură cu cele de mai sus, la momentul primei cereri, angajatorii vor atribui statutul de conducere lucrătorilor în cauză cu efect de la 1/7/1989;
- 3) societatea, în temeiul dispozițiilor coroborate ale art. 2049 din Codul civil italian și ale art. 5 din legea 190/1985, răspunde pentru prejudiciile rezultate din culpa cauzată de conducere în desfășurarea activității sale;
- 4) răspunderea menționată mai sus poate fi garantată și prin semnarea unei polițe de asigurare specifice;
- 5) societatea va garanta directorului salariat, inclusiv prin polița de asigurare, asistență juridică până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești, pentru proceduri civile și penale, împotriva aceluiași director pentru fapte care au legatură directă cu exercitarea funcțiilor care îi sunt atribuite;
- 6) în plus față de prevederile legislației în vigoare privind brevetele și drepturile de autor, sub rezerva autorizării societății, directorilor li se acordă posibilitatea de a publica nominal cercetări sau al lucrări referitoare la activitățile desfășurate și de a utiliza datele și informațiile dobândite în cursul activității lor;
- 7) în raport cu nevoile lor, companiile vor promova în mod normal, utilizând și asociațiile de afaceri teritoriale relevante, participarea directorilor la inițiative de formare care vizează îmbunătățirea competențelor profesionale;
- 8) de la data recunoașterii calificării ca director de către societate, lucrătorilor în cauză li se va plăti o indemnizație de muncă de 25,82 euro brut pe lună care va fi calculată pentru toate elementele contractuale stabilite;
- 9) pentru ceea ce nu este prevăzut în mod expres în prezentul document, se face trimitere la prevederile pentru categoria de funcționari;
- 10) părțile recunosc că, prin aceste reglementări, dispozițiile Legii nr. 190 din 13 mai 1985 au fost pe deplin puse în aplicare în ceea ce privește categoria „conducere”.

Declarație

Acest nivel include personalul cu atribuții de conducere care, pe lângă caracteristicile indicate în declarația menționată la nivelul VII și având experiență dobândită ca urmare a exercitării prelungite a funcțiilor lor, sunt responsabili de coordonarea serviciilor și birourilor fundamentale sau desfășoară activități extrem de specializate și importante pentru dezvoltarea și realizarea obiectivelor.

NIVELUL VII

Cat. Angajați cu funcții de conducere

Declarație

Acest nivel include lucrătorii care îndeplinesc funcții de conducere care necesită pregătire specifică și capacitate profesională cu autonomia, putere de înțelegere a competențelor și inițiativei necesare (în cadrul procesului de competență) și care sunt responsabili pentru rezultatele/obiectivele preconizate a fi atinse.

NIVELUL VI

<i>Cat.</i>	Funcționari/Muncitori
<i>Calif.</i>	Funcționari conceptuali cu cunoștințe/experiență/puteri de inițiativă adecvate. Lucrători cu sarcini și calificări de specialitate

Declarație

Acest nivel include lucrătorii care îndeplinesc funcții conceptuale legate de activități complexe, care implică o pregătire ridicată și consolidată, abilități profesionale și manageriale adecvate, precum și o experiență adecvată.

Acest nivel include lucrătorii cu sarcini care necesită specializări specifice și un nivel ridicat de calificare și cerințe profesionale/de calificare.

Aceste funcții sunt îndeplinite cu dreptul de decizie și autonomia inițiativelor în limitele directivelor generale care le-au fost emise.

Exemple:

1. Funcționari conceptuali tehnici/administrativi;
2. Specialist în controlul calității, siguranței și mediului;
3. Analist programator, tehnician programator;
4. Funcționar achiziții;
5. Asistent Management;
6. Contabil;
7. Coordonator servicii;
8. Inspector;
9. Operatorul responsabil pentru operarea sistemelor complexe;
10. Responsabil pentru grupurile de operare autonome de dimensiuni medii din sectoarele de mediu, curățenie, întreținere și instalare și logistică.

NIVELUL V

<i>Cat.</i>	Functionari	Muncitori
<i>Calif.</i>	conceptual	calificați

Declarație

Acest nivel include lucrătorii care îndeplinesc sarcini conceptuale sau în cea mai mare parte, în condiții de autonomie executivă în limitele procedurilor valabile în domeniul de activitate în care își desfășoară activitatea și cu abilități profesionale și manageriale, precum și pregătire teoretică și tehnico-practică de specialitate.

Acest nivel include, de asemenea, pe cei care, deși lucrează manual ei înșiși, desfășoară cu autonomie operațională, în cadrul directivelor primite și cu aplicarea abilităților tehnice care implică cunoașterea tehnologiilor de lucru și funcționarea echipamentelor, funcții de coordonare și control al activității echipelor sau grupurilor, dacă operează în diferite complexe.

Profil:

1. *Lucrători care, pe lângă faptul că posedă toate caracteristicile nivelului IV, efectuează cu o mai mare autonomie executivă și cu contribuția unor competențe semnificative, operațiuni pe instalații sau echipamente complexe*

Exemple:

- 1.1. Tehnician responsabil cu managementul instalației;
- 1.2. Șef grupuri de lucru în sectoarele de mediu, curățenie, întreținere și instalare și logistică;
- 1.3. Tehnician de întreținere multifuncțional;
- 1.4. Operatori pentru dezinfecții, operatori de deratizare și dezinfecții, combatere a muștelor și cu ajutorul echipamentelor de pulverizare a substanțelor chimice în conformitate cu prevederile legii în materie.

Profil:

2. *Funcționari care desfășoară activități tehnice și administrative caracterizate de o autonomie ridicată de funcționare*

Exemple:

- 2.1. Contabil și contabil responsabil cu clientela, funcționar care se ocupă de oferte de preț;
- 2.2. Supraveghetor;
- 2.3. Programator.

Profil:

3. *Funcționari care îndeplinesc sarcini de relație directă cu utilizatorii cu responsabilități de organizarea și gestionarea activităților specifice.*

Exemple:

- 3.1. Responsabil cu vânzările de bilete și cu activitățile de control al accesului;
- 3.2. Responsabil cu activitățile de recepție, primire, însoțire, custodie.

NIVELUL IV

<i>Cat.</i>	Funcționari	Muncitori
<i>Calif.</i>	ordinari	specializați

Declarație

Acest nivel include lucrătorii care, în posesia unor cunoștințe de specialitate calificate, desfășoară activități tehnico-operaționale de o complexitate adecvată sau desfășoară activități administrative, comerciale, tehnice; lucrătorii desemnați pentru operațiuni și sarcini (executive) pentru implementarea cărora sunt necesare cunoștințe tehnice specifice și/sau abilități tehnice practice speciale, în orice caz dobândite, coordonând și supervizând, de asemenea, activitățile desfășurate de alți lucrători.

Profil:

1. *Lucrătorii care, în mod independent și având practica proceselor, îndeplinesc sarcini complexe în curățenie și întreținerea mediului.*

Exemple:

- 1.1. Laminatori, șlefuitori, vitrificator pentru pardoseli din lemn, lustruitor cu plumb;
- 1.2. Lider de echipă sau lider de grup care, în timp ce lucrează manual, coordonează și supraveghează activitatea lucrătorilor care alcătuiesc echipa, grupul sau unitatea operațională;
- 1.3. Operatori pentru remedierea de mediu a amplasamentelor și/sau rezervoarelor și cisternelor;
- 1.4. Tunderea, plantarea plantelor, montarea pilonilor și a gardurilor, cosirea cu mijloace de tăiere electrică.

Profil:

2. *Lucrătorii care, pe baza unor indicații sau documente echivalente și având practica proceselor, efectuează exploatarea instalațiilor cu intervenții de natură complexă pentru manevre și ajustarea parametrilor.*

Exemple:

- 2.1. Operatorii de instalații civile și industriale;
- 2.2. Muncitori specializați care se ocupă de cabine și linii de vopsire în instalații industriale.

Profil:

3. *Lucrătorii care efectuează transportul și manipularea materialelor cu mijloace complexe și grele.*

Exemple:

- 3.1. Șoferii și conducătorii auto ai vehiculelor pentru care este necesară deținerea permisului C sau superior;
- 3.2. Conducător de autovehicule autopropulsate, încărcătoare, macarale mobile, șofer de tractor cu permis C;
- 3.3. Magazoner care lucrează și cu ajutorul suporturilor informatice.

Profil:

4. *Lucrătorii care, pe baza unor indicații sau diagrame echivalente, procedează la identificarea defecțiunilor, efectuează lucrări extrem de precise și complexe pentru repararea, întreținerea, reglarea și instalarea mașinilor și sistemelor.*

Exemple:

- 4.1. Muncitor de întreținere specializat, mecanic, instalator, electrician, constructor;
- 4.2. Lucrător specializat instalator de sisteme, sudor.

Profil:

5. *Funcționari tehnici și administrativi cu atribuții executive care necesită o pregătire profesională specifică*

Exemple:

- 5.1. Contabil de plăți;
- 5.2. Secretar, arhivar;
- 5.3. Operator de sisteme informatice cu pachete integrate.

Profil:

6. *Funcționari care îndeplinesc sarcini de relaționare directă cu utilizatorii cu sarcini de organizare și gestionare a activităților specifice. Funcționari de plăți care, în timp ce îndeplinesc în mod direct sarcinile care le sunt încredințate, sunt responsabili pentru activități de complexitate medie și de control al operatorilor cu aceste sarcini.*

Exemple:

- 6.1. Șef se grup pentru activități de vânzare de produse, cărți și gadgeturi cu mai mulți angajați, în spații închise și limitate;
- 6.2. Șef se grup pentru activități de vânzare de bilete și de control al accesului cu coordonarea și controlul mai multor angajați;
- 6.3. Șef se grup pentru activități de control al bibliotecilor, sălilor de lectură, zonelor expoziționale și muzeelor cu funcții de suport pentru utilizatori;
- 6.4. Șef se grup pentru activități de primire și însoțire a vizitatorilor;
- 6.5. Operator de însoțire a grupurilor de vizitatori și activități similare care includ și cunoașterea limbilor străine;
- 6.6. Operator de vânzări bilete și control acces, cu cunoașterea unei sau mai multor limbi străine acolo unde activitatea o cere.

Profil:

7. *Muncitori responsabili de echipe și grupuri de operatori implicați în controlul accesului și zone închise.*

Exemple:

- 7.1. Șef de echipă de operatori responsabili cu controlul accesului și documentele de intrare;
- 7.2. Șef de echipă de operatori implicați în custodia imobilelor sau bunurilor.

Profil:

8. *Lucrătorii care, în mod independent și având practica proceselor, desfășoară activități complexe în dezinfectare, dezinfecție, deratizări, înlăturarea ierbii, desprăfuire, salubritate și întreținere atât a mediilor interne, cât și a celor externe. Pentru a dobândi nivelul IV, lucrătorii trebuie să obțină calificarea profesională adecvată prin participarea la un curs de formare specific care, realizabil în orice caz din orice structura de formare, trebuie să includă specificațiile și conținutul oferite de ONBSI, pe baza directivelor și protocoalelor comunitare din sector.*

Exemplu:

- 8.1. Tehnicienii specializați în controlul dăunătorilor

NIVELUL III

Cat.	Functionari	Muncitori
Calif.	executivi	calificat

Declarație

Lucrătorii calificați aparțin acestui nivel, pentru operațiuni

cu complexitate medie (administrativă, comercială, tehnică) pentru executarea căreia sunt necesare cunoștințe normale și abilități tehnico-practice adecvate dobândite, coordonând, de asemenea lucrătorii încadrați la niveluri inferioare sau egale.

Profil:

1. *Lucrătorii care efectuează activități de curățarea și întreținere a mediilor închise și deschise, cu utilizarea echipamentelor și a utilajelor de operare complexe*

Exemple:

- 1.1. Lucrătorii din domeniul salubrității mediului
- 1.2. Lucrătorii de tratare/curățare a fațadelor;
- 1.3. Șoferul utilajelor cu autocurățire și/sau utilajelor de exploatare pentru care este necesar permisul B;
- 1.4. Operatori de curățare finali (care lucrează cu ajutorul mașinilor industriale sau al scărilor și/sau al platformelor aeriene montate pe vehicule autopropulsate) sau operatori de curățare multifuncționali (caracterizați prin experiență, flexibilitate, zone și servicii multiple de intervenție, utilizarea tehnicilor inovatoare);
- 1.5. Lucrătorii care tund și tratează arbori, garduri vii, butași și plantare;
- 1.6. Muncitori calificați care se ocupă de cabine și linii de vopsire;
- 1.7. Muncitori calificați implicați în operațiuni de sterilizare.

Profil:

2. *Lucrătorii care, pe baza indicațiilor și a documentelor echivalente, desfășoară activități de operare instalații, efectuând manevre de dificultate normală.*

Exemple:

- 2.1. Operatori în activități de bază în managementul instalațiilor civile și industriale.

Profil:

3. *Lucrătorii care efectuează transportul și manipularea materialelor cu mijloace complexe.*

Exemple:

- 3.1. Conducătorii de autovehicule și autocamioane mai mici de 3,5 tone (pentru care nu este necesar un permis C și D);
- 3.2. Operatorul de stivuitoare pentru transportul, sortarea și dispunerea materialelor, operatorul de macarale;
- 3.3. Asistent magazioner;
- 3.4. Operatorii care, cu ajutorul mijloacelor telematice, desfășoară activități de manipulare.

Profil:

4. *Lucrători din serviciile de catering*

Profil:

5. *Lucrătorii care, pe baza instrucțiunilor și/sau indicațiilor detaliate, efectuează identificând micile probleme activități simple de întreținere și reparații cu dificultăți normale de execuție.*

Exemple:

- 5.1. Muncitor calificat tehnician pentru mentenanța mecanică - hidraulică - electrică - construcții;
- 5.2. Muncitor calificat, instalator de instalații, sudor.

Profil:

6. *Lucrătorii care desfășoară activități de ordin tehnic sau administrativ, solicitând, în mod special, pregătire și practică de birou sau experiență corespunzătoare de lucru*

Exemple:

- 6.1. Operatorul responsabil cu terminalul, și/sau sistemele de scriere video;
- 6.2. Operator centrale/asistență telefonică;
- 6.3. Responsabili cu verificarea documentelor contabile referitoare la controlul materialelor, persoanele responsabile cu verificarea facturilor;
- 6.4. Curier însărcinat cu sarcini simple de secretariat;
- 6.5. Alte atribuții de serviciu.

Profil:

7. *Funcționari care, în îndeplinirea directă a sarcinilor care le sunt încredințate, sunt responsabili de activități de complexitate medie și de control al operatorilor pentru aceste sarcini în muzee, zone arheologice, biblioteci.*

Exemple:

- 7.1. Operator de vânzări bilete și control acces, inclusiv cu vânzarea de cărți și gadget-uri;
- 7.2. Operator în săli de biblioteci și alte activități muzeale;
- 7.3. Operator de control al sistemelor de supraveghere și securitate;
- 7.4. Operator de activități de primire și însoțirea vizitatorilor.

Profil:

8. *Lucrători cu funcții operaționale de control și custodie și cu coordonarea lucrătorilor încadrați în nivelurile inferioare.*

Exemple:

- 8.1. Coordonator al lucrătorilor responsabili cu controlul accesului la târguri, expoziții, teatre, baze sportive, spații închise, clădiri;
- 8.2. Șofer responsabil de însoțirea grupurilor cu vehicule cu capacitate limitată și fără limitări specifice și care operează exclusiv în cadrul siturilor arheologice, expoziții, muzee, zone și clădiri.

Profil:

9. *Lucrătorii care efectuează dezinfectarea, dezinsecția, deratizarea, îndepărtarea ierbii, a prafului, igienizarea și întreținerea mediilor interioare și exterioare cu utilizarea echipamentelor și utilajelor complexe și cu produse gata de utilizare, solubile în apă sau alt vehicul sau amestecuri de diferite produse, conform instrucțiunilor primite.*

Lucrătorii de la acest nivel trebuie să obțină o calificare profesională adecvată prin participarea la un curs de formare specific care, realizabil din orice structură de formare, trebuie să includă în orice caz specificațiile și conținutul oferite de ONBSI, pe baza directivelor și protocoalelor comunitare din sector.

Exemplu:

9.1. Tehnicienii calificați pentru controlul dăunătorilor

NIVELUL II

<i>Cat.</i>	Functionari	Muncitori
<i>Calif.</i>	executivi	necalificați

Declarație

Acest nivel include lucrătorii care, cu o perioadă scurtă de practică/instruire, lucrează în operațiuni pentru executarea cărora este necesară deținerea de cunoștințe practice (simple), chiar și cu mașini și mijloace mecanice fără autorizație. Acest nivel include, de asemenea, lucrătorii care îndeplinesc sarcini executive care necesită o pregătire profesională generală și cunoștințe de bază despre produse chimice.

Acest nivel include, de asemenea, pentru primele 18 luni de serviciu efectiv, angajații executivi care îndeplinesc sarcini administrative sau tehnice simple care nu necesită pregătire specială.

Profil:

1. *Lucrătorii care efectuează curățarea și întreținerea mediilor, cu utilizarea de echipamente simple și mașini de operare automate sau semi-automate echipate*

Exemple:

- 1.1. Curățători care se ocupă de spălare cu sisteme automate sau normale, care se ocupă de lucrările de curățare și cu utilizarea polizoarelor și aspiratoarelor, precum și a lucrărilor de curățare a sticlei;
- 1.2. Lucrătorii în reorganizarea și repunerea în funcțiune a spațiilor, caselor de oaspeți și similare;
- 1.3. Muncitori necalificați implicați în întreținerea, cosirea, tăierea, fertilizarea și curățarea zonelor verzi;
- 1.4. Șofer pe mijloace de transport de mici dimensiuni pentru care nu este necesară obținerea permisului;
- 1.5. Operatorii de rotire a transportului de saci;
- 1.6. Operatori pentru selecția și/sau separarea reziduurilor de prelucrare și/sau a materialului din colectare separată;
- 1.7. Muncitori necalificați care se ocupă de curățarea sălilor de operație, de prim ajutor etc.;
- 1.8. Muncitori necalificați care se ocupă de cabine și linii de vopsire;
- 1.9. Muncitori necalificați repartizați la alte activități auxiliare de sprijin în domeniul școlar și sanitar.

Profil:

Lucrătorii care desfășoară activități de control al spațiilor, acceselor, zonelor delimitate,

aparate cu instrumente prereglate și/sau prestabilite

Exemple:

- 1.1. Muncitori necalificați însărcinați cu verificarea sistemelor automate;
- 1.2. Portar, custode, tutore, supraveghere neînarmată;
- 1.3. Muncitori necalificați însărcinați cu primirea, servicii adiacente.

Profil:

3. *Lucrătorii care efectuează și transportul și manipularea și distribuția materialelor prin mijloace simple*

Exemple:

- 3.1. Lucrătorii implicați în livrare și manipulare internă în contractul de achiziții ;
- 3.2. Muncitori necalificați implicați în activități de livrare;
- 3.2 Operatorii care încarcă/descarcă aeronave și alte mijloace de transport în zona închisă.

Profil:

4. *Lucrătorii care prestează activități simple de servicii de catering*

Exemple:

- 4.1. Muncitori necalificați implicați în servicii de curățenie și catering.

Profil:

5. *Lucrătorii care, ajutând lucrătorii de categorie superioară, efectuează lucrări simple de întreținere*

Exemple:

- 5.1. Muncitori necalificați de mentenanță, mecanic, instalator, electrician, constructor;
- 5.2. Muncitori necalificați de întreținere și instalator.

Profil:

6. *Lucrătorii care, urmând instrucțiunile și procedurile prestabilite, desfășoară activități cu sarcini executive simple*

Exemple:

- 6.1. dactilografiere/stenografie și cu scriere video;
- 6.2. sarcini simple de birou;
- 6.3. centralist.

Profil:

7. *Lucrătorii care desfășoară activități de control și custodie a spațiilor, zonelor, bunurilor și instrumentelor în muzee, zone arheologice, târguri, parcuri, clădiri*

Exemple:

- 7.1. Operator responsabil cu controlul accesului și verificarea documentelor aferente;
- 7.2. Operator responsabil cu paza intrărilor și sălile muzeelor, expozițiilor, parcurilor, zonelor arheologice;

7.2 Operator responsabil cu controlul accesului și custodia în clădirile private și publice;

7.4 Operator responsabil cu custodia parcarilor și zonelor de parcare fără plată.

Profil:

8. *Lucrătorii care efectuează dezinfestarea, dezinfecția, deratizarea, îndepărtarea ierbii și prafului, igienizarea și întreținerea mediilor interioare și exterioare, și cu utilizarea de echipamente simple și mașini de operare și cu produse gata de utilizare și/sau diluabile cu apă, conform instrucțiunilor primite.*

Lucrătorii de la acest nivel trebuie să obțină o calificare profesională adecvată prin participarea la un curs de formare specific care, realizabil prin orice structură de formare, trebuie să includă în orice caz specificațiile și conținutul oferit de ONBSI, pe baza directivelor și protocoalelor comunitare de sector.

Exemplu:

8.1. Tehnicienii necalificați de combatere a dăunătorilor.

NOTĂ DE RAPORT PENTRU OPERATORI AI ALTOR ACTIVITĂȚI AUXILIARE ÎN DOMENIUL ȘCOLAR, SĂNĂTĂȚII (1.9) LA ACEST NIVEL

Părțile convin că, prin derogare de la declarațiile prevăzute pentru nivelurile contractuale individuale de încadrare, muncitorii necalificați pentru activitățile auxiliare în domeniul școlar, sănătate, sunt încadrați la al doilea nivel cu parametrul 115.

Valoarea remunerației care derivă din aplicarea noului parametru 115 implică absorbția, până la concurență, a oricăror indemnizații similare plătite la nivel de companie sau teritorial.

Noile tabele minime pentru acești lucrători sunt următoarele:

- Cuantumul salariului 737,71 euro din iulie 2021
- Cuantumul salariului 758,81 euro din iulie 2022
- Cuantumul salariului 790,46 euro din iulie 2023
- Cuantumul salariului 811,57 euro din iulie 2024
- Cuantumul salariului 822,12 euro din iulie 2025, cu excepția celor prevăzute la art. 73 din C.C.N.L.

NIVELUL I

Cat. Muncitori

Calif. necalificați

Declarație

Acest nivel include lucrătorii care desfășoară activități simple, manuale, chiar și cu echipamente pentru care nu sunt necesare cunoștințe profesionale, dar este suficientă o perioadă minimă de practică și care nu au nevoie de autorizații.

Acest nivel include, de asemenea, lucrătorii de la al doilea nivel la prima angajare în sector pentru primele nouă luni de serviciu efectiv.

Exemple:

- **Gardian**

- Muncitor necalificat care nu efectuează servicii comune de curățenie

NOTĂ DE RAPORT PENTRU ANGAJAȚII DIN CABINE ȘI LINII DE VOPSIRE

Având în vedere că noul sistem de clasificare prevede încadrarea operatorilor calificați la Nivelul III, părțile convin că, prin derogare de la noile declarații prevăzute pentru nivelurile individuale contractuale de clasificare, tuturor lucrătorilor calificați repartizați la cabinele și liniile de vopsitorie în vigoare la 1 iunie 2001 să li se acorde încadrarea la noul Nivel IV cu parametrul 125 și cu calificarea profesională corespunzătoare atribuțiilor pe care le îndeplinesc efectiv.

Prin urmare, noile tabele minime pentru acești lucrători sunt după cum urmează, conform tabelului atașat:

- Cuantumul de salariu 801,85 euro din iulie 2021
- Cuantumul de salariu 824,79 euro din iulie 2022
- Cuantumul de salariu 859,19 euro din iulie 2023
- Cuantumul de salariu 882,13 euro din iulie 2024
- Cuantumul de salariu 893,59 euro din iulie 2025, cu excepția celor prevăzute la art. 73 din C.C.N.L.

DECLARAȚIE IN PROCESUL VERBAL PENTRU OPERATORII DE DEZINFESTARE ȘI DERATIZARE – INSTRUIRE SI ACTUALIZARE

Părțile contractante sunt de acord că cursurile de formare și activitățile de actualizare pentru personalul implicat în serviciile de combatere a dăunătorilor și deratizare ar trebui să facă obiectul unei standardizări specifice din partea Ministerului Sănătății.

În acest scop, părțile au mandatat ONBSI, să pregătească un proiect, care să fie prezentat ministerului menționat mai sus, pe baza prevederilor directivelor și protocoalelor comunitare specifice sectorului, de asemenea, în colaborare cu institutele universitare și organismele publice competente în materie.

Comaniile vor suporta costurile legate de instruirea angajaților lor care vor începe cursurile.

NIVEL	PARAMETRU	CALIFICARE	CUVINTE „CHEIE”
Q	220	CADRU	Legea nr. 190/1985
VII	201	Func. Directiva	Pregătirea specifică și capacitatea profesională cu autonomia /luarea deciziilor/ competențele de inițiativă necesare - responsabilitatea pentru rezultate.
VI	174	Funcționar calificat Muncitor calificat	Cunoștințe adecvate - experiență - competențe de inițiativă în limitele directivelor generale.
V	140	Funcționar calificat Muncitor calificat	Activități calificate sau predominant calificate. Autonomie operațională în domeniul managementului, cunoașterea tehnologiilor de lucru/ funcționarea echipamentelor, inclusiv coordonarea grupurilor cu diferite complexități.
IV	128	Funcționar de bază Muncitor specializat	Cunoștințe specifice și/sau abilități tehnico-practice în orice caz dobândite, inclusiv coordonarea echipelor altor lucrători de nivel inferior sau egal.
III	118	Funcționar executiv Muncitor calificat	Cunoștințe normale și abilități tehnico-practice adecvate, dobândite și prin coordonarea lucrătorilor de nivel inferior. Lucrător multifuncțional (experiență, flexibilitate, domenii multiple de intervenție, utilizarea tehnicilor inovatoare).

II	109	Funcționar executiv	Prima angajare. Activități administrative sau tehnice simple care nu necesită pregătire specială. Trec la nivelul III după 18 luni de serviciu efectiv.
		Muncitor necalificat	Activități pentru realizarea cărora sunt necesare cunoștințe profesionale simple, care pot fi dobândite și cu o perioadă scurtă de practică/instruire chiar și cu echipamente industriale simple.
I	100	Muncitor necalificat manual	Activități simple, cu conținut manual, pentru care nu sunt necesare cunoștințe profesionale, precum și lucrători la prima angajare (9 luni).

Articolul 11 - CONTRACT DE MUNCA PE DURATA DETERMINATA

Părțile contractante reamintesc normele comunitare și naționale care definesc faptul că contractele de muncă pe durată nedeterminată sunt și vor continua să fie forma comună a raporturilor de muncă subordonate și că contractele pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare, ocupații și activități menite să răspundă atât nevoilor întreprinderilor, cât și ale lucrătorilor.

Angajarea cu contract pe durată determinată are loc în conformitate cu legislația locală.

Contractului de muncă pe durată determinată, prevăzut în temeiul art. 19 din Decretul legislativ 81/2015 și modificările ulterioare, i se poate atribui un termen de cel mult 12 luni fără motive.

Durata contractului poate fi mai mare, dar în nici un caz mai mică de 24 de luni, numai în prezența a cel puțin unui motiv dintre cele prevăzute de lege.

Contractul poate fi prelungit în mod liber în primele douăsprezece luni și, ulterior, numai în prezența motivelor prevăzute de lege.

Având în vedere particularitățile sectorului, în conformitate cu conținutul art. 19, alin. 2, din Decretul legislativ 81/2015, durata raporturilor de muncă pe durată determinată între același angajator și același lucrător, ca urmare a unei succesiuni de contracte, încheiate pentru îndeplinirea unor sarcini de nivel egal și categorie juridică și independent de perioadele de întrerupere între un contract și celălalt, se prelungește la 36 de luni.

În ceea ce privește lucrătorii menționați la alineatul precedent, dreptul de angajare pe durată determinată sau de prelungire și/sau reînnoire, care depășește durata de 24 de luni, nu poate fi exercitat de angajatorii care, la momentul respectiv, nu au transformat într-un raport de muncă permanent cel puțin 20% dintre lucrătorii al căror contract pe durată determinată a expirat în ultimele 12 luni.

În conformitate cu articolul 19 alineatul (3) din Decretul legislativ nr. 81/2015, pe lângă perioada maximă, așa cum este definită mai sus, durata maximă a contractului subsecvent la termen este egală cu o perioadă care nu depășește 6 luni. Stipularea acestui contract subsecvent va avea loc la Inspectoratul Teritorial de Muncă competent și cu asistența unui reprezentant sindical al organizațiilor OO.SS. semnatare a prezentului C.C.N.L. la care lucrătorul este înregistrat și/sau dă un mandat.

Părțile convin că lucrătorii cu contract pe durată determinată nu pot fi angajați într-o măsură mai mare de 25% din media anuală, referindu-se la anul calendaristic anterior angajării, a numărului de lucrători permanenți cu o rotunjire a zecimalei la unitatea superioară dacă este egală sau mai mare de 0,5. Pentru angajatorii care angajează până la cinci angajați este întotdeauna posibilă încheierea unui contract de muncă pe durată determinată.

În raport cu particularitățile sectorului și în aplicarea trimiterii legislative la negocierea colectivă prevăzută de art. 19 alin. (2) din Decretul legislativ nr. 81/2015, activităților sezoniere nu se aplică limitele temporare și limita procentuală prevăzute la alineatele precedente, așa cum sunt identificate în prezentul articol și cele prevăzute de Decretul prezidențial 1525/1963,

Sezonalitatea este recunoscută în activitățile de deratizare și de combatere a dăunătorilor.

În cazurile identificate mai sus, la stabilirea unui raport de muncă pe durată

determinată, contractul individual de muncă va specifica „sezonalitatea” ca motiv pentru stabilirea termenului.

Părțile convin că sezonalitatea definită la alineatele precedente este coerentă cu cerințele legale impuse de Decretul legislativ 81/2015 în scopul aplicării reglementărilor specifice.

În aplicarea articolului 23 din Decretul legislativ 81/2015, sunt exceptate de la limita procentuală menționată mai sus pentru contractele pe durată determinată încheiate:

- a) în faza de demarare a noilor activități. Faza de demarare a unei noi afaceri este definită ca o perioadă de până la 6 luni. Acest standard nu include lucrătorii permanenți care provin din modificări ale contractului de achiziții din alte șantiere de construcții. La nivel teritorial, cu organizațiile OO.SS. semnatarii acestui C.C.N.L., va fi posibil să se convină asupra angajărilor pe durată determinată în fazele de demarare a unei noi activități superioare față de perioada menționată;
- b) pentru desfășurarea activităților sezoniere, astfel cum au fost identificate mai sus, și a activităților prevăzute de Decretul prezidențial 1525/1963;
- c) pentru înlocuirea lucrătorilor absenți;
- d) cu lucrători cu vârsta de peste 50 de ani.

Părțile convin că lucrătorii care au lucrat în executarea unuia sau mai multor contracte pe durată determinată, cu același angajator, pentru o perioadă mai mare de 12 luni au drept de prioritate în angajările permanente efectuate de angajator în cele 12 luni de la expirarea contractului său, pentru sarcinile deja îndeplinite în rapoartele anterioare pe durată determinată. Dreptul, pe lângă faptul că este menționat în contractul de muncă, poate fi exercitat cu condiția ca lucrătorul să facă o cerere scrisă în termen de 6 luni de la expirarea contractului. Pentru lucrătorii angajați pe durată determinată pentru a desfășura activități sezoniere, dreptul de preempțiune poate fi exercitat cu condiția ca lucrătorul să facă o cerere scrisă în termen de 3 luni de la expirarea contractului.

Părțile, în conformitate cu art. 24, alin. 1, Decretul legislativ nr. 81/2015, stabilesc că dreptul de prioritate va fi aplicat, acolo unde este posibil, în contextul șantierului în care a lucrat.

Părțile intenționează să reglementeze cazurile pentru care intervalele de timp nu se aplică în cazul reangajării cu contract pe durată determinată a aceluiași lucrător în temeiul art. 21 Decretul legislativ nr. 81/2015. Termenele de întrerupere prevăzute de lege nu se aplică în următoarele cazuri:

- a) angajarea lucrătorilor implicați în activitățile sezoniere indicate în secțiunile anterioare;
- b) înlocuirea lucrătorilor absenți, atunci când angajarea ulterioară are loc din motive de înlocuire a altor lucrători;
- c) angajarea de lucrători plasați într-un fond de disponibilizare pentru câștiguri la o altă societate;
- d) recrutarea de beneficiari Naspi;
- e) recrutarea de lucrători șomeri cu vârsta peste 50 de ani.

Angajarea lucrătorilor pe durată determinată în locul lucrătorilor aflați în concediu de maternitate sau în concediu pentru creșterea copilului în temeiul Decretului legislativ nr. 151 din 26 martie 2001, poate avea loc și cu până la 3 luni înainte de perioada de începere a concediului, așa cum este prevăzut la art. 4, al doilea paragraf, din Decretul

legislativ nr. 151/2001.

Angajarea pe durată determinată poate fi, de asemenea, anticipată cu până la 3 luni în cazul absențelor planificate de la locul de muncă pentru a asigura sprijinul lucrătorului care trebuie să fie absent. Pentru nivelurile 5-6-7, instruirea poate fi efectuată timp de până la șase luni.

Durata perioadei de probă nu poate depăși limitele prevăzute pentru angajările permanente; în cazul reangajării temporare pentru aceleași sarcini, nu se va prevedea o nouă perioadă de probă.

În caz de boală și vătămare care nu se produc la locul de muncă, reținerea locului pentru lucrătorii absenți pe un contract pe durată determinată este limitată la o perioadă maximă egală cu o treime din durata contractului inițial, nu se extinde dincolo de expirarea termenului aplicat contractului și, în orice caz, nu poate depăși durata prevăzută pentru lucrătorii permanenți.

Comaniile, la solicitarea organizațiilor OO.SS. sau reprezentanțelor R.S.A./R.S.U. competente, vor furniza, de asemenea, aceleași informații privind dimensiunile cantitative, tipurile de activități, localizarea geografică și profilurile profesionale ale contractelor pe durată determinată încheiate, informații utile pentru monitorizare și comparare care pot defini instrumente și metode pentru un sistem de stabilizare progresivă a contractelor pe durată determinată. Recrutările cu contract pe durată determinată sunt reglementate de normele prezentului articol, în conformitate cu legislația în vigoare, și se desfășoară în conformitate cu aceleași reguli prevăzute pentru recrutarea permanentă, inclusiv tratamentul economic prevăzut de negocierea teritorială și/sau de societate.

În sensul art. 35 din Legea nr. 300/1970 (domeniul de aplicare a drepturilor sindicale), lucrătorii cu contract pe durată determinată sunt eligibili dacă contractul are o durată mai mare de 9 luni.

Pentru orice altceva care nu este prevăzut, se face trimitere la lege.

CLARIFICARE LA PROCESUL VERBAL

Părțile recunosc de comun acord că printre motivele de natură substitutivă care, potrivit legii, precum și prezentului articol, permit angajarea cu contract pe durată determinată, se numără ipoteza înlocuirii lucrătorilor absenți cu dreptul la păstrarea locului de muncă, lucrătorii absenți în concediu fără plată sau în concediu sau absenți în perioada liberelor din timpul săptămânii.

Această clarificare, având caracter interpretativ, nu aduce atingere legitimității contractelor pe durată determinată deja semnate.

Articolul 12 - UCENICIE

Pentru lucrătorii angajați cu contract de ucenicie începând cu 19 iulie 2012, se va aplica acordul atașat la prezentul C.C.N.L.

Domeniul de aplicare

Ucenicia este un raport specific de muncă datorat unei cauze mixte, menit să ofere, prin formare ținută, o calificare prin formare adecvată menită să dobândească competențe de bază, transversale și tehnico-profesionale.

Ucenicia este permisă pentru toate calificările și sarcinile incluse în nivelurile II-VII.

Angajare

Contractul de ucenicie profesională trebuie să fie stipulat în scris cu indicarea prestației de muncă care face obiectul contractului, a perioadei de probă, a nivelului inițial, intermediar (dacă este prevăzut) și final de clasificare a duratei, a planului individual de formare și a calificării care poate fi dobândită la sfârșitul raportului de muncă.

Numărul ucenicilor pe care angajatorul are dreptul să îi angajeze, nu poate depăși 100% din lucrătorii specializați și calificați, cu referire la contract sau serviciu.

Limitele de vârstă

Contractul de ucenicie profesională poate fi încheiat cu tineri cu vârste cuprinse între 18 și 29 de ani.

Contractul de ucenicie profesională poate fi stipulat și cu tinerii care au împlinit vârsta de 17 ani și care dețin o calificare profesională obținută în temeiul Legii n. 53 din 28.3.2003.

Perioada de probă

Durata maximă a perioadei de probă pentru ucenici este stabilită la 30 de zile de muncă efectivă.

În timpul perioadei de probă, este reciproc dreptul de a se retrage din contract în orice moment fără notificare prealabilă sau indemnizația de înlocuire aferentă și cu dreptul la lichidarea la încheierea raportului de muncă și la acumularea plăților lunare suplimentare și a concediilor, cu condiția ca acestea să se fi acumulate.

Durată

Relația de ucenicie se stinge în raport cu calificările care trebuie obținute în conformitate cu termenele indicate mai jos.

Durata maximă a contractului de ucenicie este prezentată în tabelul următor:

- II. nivel 24 luni
- III. nivel 24 luni
- IV. nivel 36 luni
- V. nivel 36 luni
- VI. nivel 48 luni
- VII. nivel 48 luni

În cazul absenței cu mai mult de 4 săptămâni consecutive, perioada de ucenicie va fi prelungită cu durata absenței.

Pentru lucrătorii cu destinație finală de la nivelul V la nivelul VII, posesori ai unei diplome privind profesionalismul ce urmează a fi dobândit, durata se va reduce cu 6 luni; dacă dețin o diploma privind profesionalismul ce urmează a fi dobândit, durata se va reduce cu 12 luni.

La nivel teritorial, părțile pot prevedea durate mai lungi pentru situații profesionale și/sau operaționale specifice.

Companiile se angajează să păstreze în serviciu cel puțin 65% dintre lucrătorii care și-au încheiat contractul de ucenicie în ultimele 24 de luni.

În acest scop, lucrătorii care au demisionat, cei concediați pentru motive întemeiate și cei care, la sfârșitul perioadei de ucenicie, au refuzat propunerea de a rămâne în serviciu nu sunt luați în considerare.

Limitarea de mai sus nu se aplică atunci când un singur contract de ucenicie a expirat în ultimii doi ani.

Opinie de conformitate

Angajatorul și ucenicul, cu asistența organizațiilor reprezentative la care aderă sau cărora le conferă mandat, pot solicita avizul de conformitate asupra contractului de ucenicie de la organul teritorial bilateral.

În negocierile teritoriale, va fi posibil să se convină, de comun acord cu administrațiile teritoriale competente, să se încredințeze sistemului de organisme bilaterale verificarea conformității formării de ucenicie cu cadrul de formare legat de calificarea care urmează să fie obținută.

Recunoașterea perioadelor anterioare de ucenicie

Perioada de ucenicie desfășurată în alte societăți va fi contabilizată în cea nouă, fără a aduce atingere duratei minime prevăzute de legislația în vigoare, în scopul finalizării perioadei prevăzute de prezentul contract, cu condiția ca formarea să se refere la aceleași activități și să nu fi existat, între o perioadă și alta, o întrerupere mai mare de un an.

În cazul relațiilor multiple, orele de formare vor fi proporționale cu perioada de ucenicie rămasă de efectuat.

Pentru a obține recunoașterea cumulului de ucenicii prestate anterior în alte companii, ucenicul trebuie să documenteze, la momentul angajării, perioadele deja finalizate și frecvența cursurilor de formare externe.

Perioada de ucenicie va fi consemnată în broșura de instruire în scopul demonstrării activității desfășurate.

În cazul încetării raportului, ucenicului i se va elibera de către societate un document care să ateste perioadele de ucenicie deja realizate.

Formare

Principiile convenite în acest capitol vizează asigurarea unei aplicări uniforme pe întreg teritoriul național a normelor privind formarea profesională de ucenicie.

Fără a aduce atingere faptului că reglementarea profilurilor de formare profesională a ucenicilor profesionale este transmisă regiunilor în acord cu asociațiile angajatorilor și angajatorilor și că, în mod tranzitoriu, regulamentul respectiv este transmis CCNL, se convine următoarele.

Numărul de ore de formare formală va fi egal cu 120 de ore pe an și va fi împărțit în formare tehnică de bază, transversală și profesională.

În acest context, formarea de bază și transversală este identificată pentru învățarea noțiunilor de igienă, siguranță și prevenire a accidentelor la locul de muncă, cunoașterea drepturilor și îndatoririlor raportului de muncă, organizarea companiei și ciclul de producție și abilitățile interpersonale. Instruirea privind noțiunile de igienă, siguranță și prevenire a accidentelor va fi plasată la începutul cursului de instruire.

Profilurile de instruire sunt definite în Anexa 9, care face parte integrantă din prezentul contract. Părțile își rezervă dreptul, după caz, în fazele ulterioare, de a

modifica și extinde

profilurile menționate.

Formarea trebuie să fie structurată și certificată și trebuie să rezulte dintr-o broșură de formare în care vor fi înregistrate abilitățile dobândite în timpul formării de ucenicie.

Instruirea poate avea loc alternativ on the job și în mentorat.

Instruirea formală poate fi internă sau externă companiei. Aceasta trebuie să respecte legile și reglementările prevăzute la nivel teritorial. În sensul cerințelor companiei pentru furnizarea în cadrul aceleiași companii a întregului plan de formare, se vor lua în considerare următoarele: resurse umane adecvate pentru transferul de competențe, tutori cu pregătire și competență adecvate, precum și spații adecvate în raport cu obiectivele de formare și dimensiunea companiei. Pe aceste baze, capacitatea de instruire internă trebuie să fie declarată de angajator în contractul de muncă.

Angajatorul sau delegatul său va certifica, de asemenea, adecvarea spațiilor pe care societatea intenționează să le utilizeze pentru formarea formală care - în cazul unei societăți cu mai multe sedii - poate fi, de asemenea, situată la o altă societate sau structură de referință situată în mod normal în aceeași provincie.

Companiile de formare pot oferi, de asemenea, cursuri de formare prin intermediul propriilor facilități de formare adecvate pentru ucenicii lor sau, în cazul grupurilor de companii, pentru ucenicii companiilor din grup.

Pentru cerințele tutorei companiei, se face trimitere la prevederile actuale.

Tratament economic

Lucrătorul angajat cu contract de ucenicie profesională este clasificat cu două niveluri sub cel al destinației finale, pentru prima jumătate a perioadei și la un nivel inferior pentru a doua jumătate.

Ucenicii cu destinație finală la al doilea nivel vor fi încadrați la primul nivel pe tot parcursul perioadei.

Remunerația ucenicilor constă în: quantumul remunerației, indemnizațiile de urgență și EDR (element distinct de remunerare) în temeiul Acordului interconfederal din 31 iulie 1992.

Tratament de reglementare

Deși nu este prevăzut în mod specific în acest articol, ucenicul are dreptul, în timpul perioadei de ucenicie, la același tratament de reglementare prevăzut de prezentul C.C.N.L. pentru lucrătorii cu calificarea pentru care efectuează stagiul de practică.

Angajarea cu fracțiune de normă este permisă pentru ucenici, cu un program de lucru de cel puțin 50% din norma întreagă.

Boala

Se aplică prevederile Legii nr. 296/2006, articolul 1, alineatul 773.

DECLARAȚIE VERBALĂ

Părțile se obligă să se întrunească în termen de trei luni de la intrarea în vigoare a dispozițiilor privind ucenicia pentru îndeplinirea dreptului la educație și formare și ucenicie pentru dobândirea unei diplome sau pentru cursuri de învățământ superior.

Părțile convin că dispozițiile prezentului articol se aplică, în măsura în care

este compatibil, tinerilor cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani în conformitate cu Legea nr. 196/1997.

Pentru contractele de ucenicie prevăzute în conformitate cu reglementările în vigoare înainte de intrarea în vigoare a Decretului legislativ nr. 276/2003, aceste reglementări continuă să se aplice până la data lor naturală de expirare.

Articolul 13 - CONTRACTE DE INTRODUCERE (ABROGAT)

Articolul 14 - MUNCA DISTRIBUITA (ABROGAT)

Articolul 15 - ADMINISTRAREA MUNCII

Contractul de muncă pe durată determinată este permis în aplicarea legilor în vigoare.

Societatea utilizatoare comunică în prealabil către reprezentanții R.S.U./R.S.A. sau, în lipsă, către membrii teritoriali OO.SS. ai Asociațiilor Sindicale semnatare ale C.C.N.L. numărul de lucrători angajați cu contract de administrare și motivele utilizării acestuia.

În cazul în care există motive justificate de urgență și necesitate, comunicarea menționată anterior se va face în termen de cinci zile de la încheierea contractului individual de muncă.

În scopul calculării procentului menționat la articolul 16, lucrătorii cu contract cu fracțiune de normă se calculează proporțional cu programul lor de lucru.

Orice fracțiune a unei unități care derivă din raportul procentual de mai sus este rotunjită la întreaga unitate superioară.

În cazurile în care procente de mai sus dau un număr mai mic de 10, posibilitatea de a încheia până la 10 contracte rămâne neafectată.

Articolul 16 - CONTRACTE DE PLASARE A FORȚEI DE MUNCĂ PE DURATA DETERMINATĂ ȘI CONTRACTE PE DURATĂ DETERMINATĂ - RATA DE UTILIZARE

Părțile sunt de acord că contractele de plasare și contractele pe durată determinată, fără a aduce atingere prevederilor legislației în vigoare, pot fi stipulate în cea mai mare măsură, în total, în măsura de 35% pe o medie anuală, referindu-se la anul calendaristic anterior angajării, în ceea ce privește numărul total de angajați cu contract de muncă permanent, cu un maxim de 15% prevăzut pentru plasare.

În scopul calculării procentelor de mai sus, lucrătorii cu contracte cu fracțiune de normă sunt considerați proporțional cu programul lor de lucru și se va efectua o rotunjire a zecimalei la unitatea superioară dacă este egală sau mai mare de 0,5.

În cazul înființării unei noi societăți, pentru primele 12 luni de activitate, limita procentuală menționată mai sus se calculează la numărul de lucrători permanenți în vigoare la momentul semnării contractului reglementat de prezentul articol.

Până la 10 angajați, raportul este de unu la unu.

Între 11 și 20 de angajați pot încheia maximum zece contracte.

Proporțiile de mai sus sunt înțelese, limitându-ne la disciplina menționată, ca făcând referire la fiecare contract de achiziții în parte.

Articolul 17 - TRANSFERUL DE ATRIBUȚII ȘI NIVEL

Lucrătorului trebuie să îi fie repartizate sarcinile pentru care a fost angajat sau cele corespunzătoare nivelului superior pe care l-a dobândit ulterior sau sarcini corespunzătoare ultimelor care au fost efectiv îndeplinite, fără nicio scădere a salariului. Lucrătorul care este chemat să îndeplinească temporar sarcini de nivel superior are dreptul, pe durata misiunii, la tratamentul economic corespunzător activității desfășurate. Cu excepția cazului în care predarea sarcinilor de nivel superior a avut loc din cauza înlocuirii unui alt lucrător absent, cu dreptul la păstrarea postului, transferul la noul nivel intră în vigoare, în toate privințele, după perioada de două luni de la dezangajarea de la îndatoriri mai înalte.

SPECIFICAȚIE ÎN PROCESUL-VERBAL

Părțile recunosc că pentru cazurile de transfer la un nivel superior care au avut loc înainte de 31 mai 1982, se aplică legislația contractelor anterioare privind stabilirea indemnizației de vechime.

Articolul 18 - REMUNERAȚIA

Remunerația va fi plătită la sfârșitul fiecărei luni cu specificarea celorlalte elemente constitutive plătibile lunar.

Remunerația poate fi plătită prin cecuri bancare și/sau creditată într-un cont bancar, cu respectarea legislației în vigoare.

În cazul în care societatea întârzie plata salariului cu mai mult de cincisprezece zile, dobânda se va aplica automat la o rată cu 2% mai mare decât rata oficială de actualizare și începând cu termenul limită menționat la primul paragraf; în plus, lucrătorul va avea dreptul să rezilieze raportul de muncă cu dreptul la plata lichidării la încheierea raportului de muncă și a indemnizației pentru lipsa preavizului.

În cazul unei contestații privind quantumul salariului și celelalte elemente constitutive ale salariului, lucrătorul trebuie să primească între timp partea necontestată a salariului.

Quantumul remunerației înseamnă remunerația indicată în tabelul menționat în prezentul contract.

Remunerația de bază înseamnă quantumul salariului și a indemnizației pentru cheltuieli neprevăzute.

Remunerația lunară totală înseamnă cea care rezultă din suma remunerației de bază și orice spor la salariul minim sau „ad personam”, precum și orice altă remunerație oricum ar fi numită, plătită în mod continuu, excluzând orice sumă care nu are caracter de remunerație (rambursarea cheltuielilor etc.).

DECLARAȚIE ÎN PROCESUL VERBAL

Părțile confirmă că termenul de plată a salariilor este, conform primului paragraf al acestui articol, la fiecare sfârșit de lună.

Orice modificare a acestui termen trebuie să facă obiectul unei comparații specifice

și al unui acord sindical la nivel de societate.

Fac excepție obiceiurile și practicile companiei care nu fac obiectul litigiilor anterioare în vigoare la 31 mai 2011.

Articolul 19 - STABILIREA REMUNERAȚIEI

Remunerația lunară și tratamentul economic aferent instituțiilor contractuale de natură economică reprezintă contravaloarea unui serviciu împărțit în 40 de ore pe săptămână.

În scopul stabilirii salariului orar, divizorul lunar este de 173.

Stabilirea salariului zilnic se obține prin împărțirea salariului lunar la 22 în cazul unei prestații pe 5 zile pe săptămână și la 26 în cazul unei prestații pe 6 zile pe săptămână.

Articolul 20 - A TREISPREZECEA PLATĂ LUNARĂ

Compania va plăti o a treisprezecea plată lunară egală cu salariul lunar global primit de lucrător până la 20 decembrie.

În cazul începerii sau încetării relației în cursul anului, lucrătorul care nu este în probă va avea dreptul la atât de multe doispzeciimi din valoarea celei de-a treisprezecea plăți lunare câte sunt lunile de serviciu prestate la companie în perioada de referință.

Fracțiunile de o lună care nu depășesc 15 zile nu vor fi calculate, iar acestea vor fi considerate o lună întreagă dacă depășesc 15 zile.

Articolul 21 - A PAISPREZECEA PLATĂ LUNARĂ

Compania va plăti până la 15 iulie o a 14-a plată lunară egală cu un salariu lunar total. Perioada de referință este stabilită între 1 iulie și 30 iunie.

În cazul începerii sau încetării raportului în cursul anului, lucrătorul care nu este în probă va avea dreptul atât de multe doispzeciimi din suma plății celei de-a paisprezecea luni câte sunt lunile de serviciu prestate la companie în perioada de referință.

Fracțiunile de o lună care nu depășesc 15 zile nu vor fi calculate, iar acestea vor fi considerate o lună întreagă dacă depășesc 15 zile.

Articolul 22 - TREPTE BIENALE PENTRU FUNCȚIONARI SI VECHIME FORFETARA SECTORIALA PENTRU MUNCITORI

TREPTE BIENALE PENTRU FUNCȚIONARI

Funcționarii au dreptul pentru fiecare perioadă de doi ani de serviciu, la un spor de 6,25% calculat pe baza cuantumului salarial al nivelului în vigoare la momentul îndeplinirii acestei condiții și a indexării la 1.08.83 (279,60 euro) pentru vechimea acumulată în aceeași societate.

Funcționarul are dreptul să acumuleze un maxim de 8 trepte de vechime bienale, până la atingerea a 50% din cuantumul salarial al ultimului nivel de apartenență și a indexării la 1.08.83.

Sporurile periodice ale vechimii nu pot fi absorbite de primele de merit anterioare sau ulterioare și nici nu pot fi absorbite de creșterile periodice acumulate sau care

urmează să fie acumulate.

Sporurile periodice ale vechimii încep în prima zi a lunii imediat următoare celei în care se încheie perioada de doi ani de vechime în serviciu.

În cazul unei schimbări de nivel, salariatul reține suma sporurilor acumulate la nivelul anterior.

Fracțiunea de doi ani în curs la momentul tranziției este utilă pentru efectele maturizării creșterii periodice ulterioare.

Sporurile periodice prevăzute în prezentul articol absorb majorările deja acordate pentru aceeași motiv.

Pentru funcționarii deja angajați la 31/05/2011, E.D.A.R. (Element distinct și suplimentar al remunerației) la care se face referire în C.C.N.L. 19/12/2007 va fi menținut ca element economic ad personam și va fi absorbit în momentul atingerii primei trepte după semnarea prezentului C.C.N.L.

VECHIMEA FORFETARĂ DE SECTOR PENTRU MUNCITORI

Având în vedere specificul sectorului caracterizat prin contracte cu durată prestabilită, lucrătorilor li se va recunoaște o vechime forfetară de sector care se ajustează în măsurile fixe prezentate în tabelul anexat la prezentul C.C.N.L. Această vechime forfetară de sector este stabilită într-o singură cotă fixă, care nu prevede trepte ulterioare, așa cum se prevede la articolul 22 din C.C.N.L. din 25 mai 2001 și din contractele C.C.N.L. precedente.

Valoarea corespunzătoare vechimii forfetară de sector va fi păstrată separat de cuantumul salariului tabelar și va fi calculată în scopul stabilirii sumelor pentru ore suplimentare, concedii, zile libere de sărbători, al 13-lea și al 14-lea salariu, indemnizație pentru lipsa preavizului, lichidarea pentru încetarea raportului, boală și accident.

Vechimea forfetară de sector nu va fi plătită pentru primii patru ani de vechime în sector.

Începând cu al cincilea an de vechime, fără întreruperea raportului de muncă în sector, fără a aduce atingere succedării contractelor de achiziție, se va plăti conform sumelor prevăzute în tabelul anexat la prezentul C.C.N.L.

La cererea lucrătorului, societatea va emite un certificat care să ateste că angajatul a prestat servicii în cadrul societății.

Pentru muncitorii angajați deja și care la 31.05.2011 nu primesc vechimea în muncă forfetară de sector, E.D.A.R. (nt. Elementul distinct și suplimentar al remunerației) în C.C.N.L. din 19 decembrie 2007 va fi menținut ca element economic ad personam și va fi absorbit la momentul atingerii a patru ani de vechime în sector, așa cum se prevede în prezentul articol.

Articolul 23 - REDISTRIBUIREA REMUNERAȚIEI

În cazurile de absență pe motiv de boală și accident sau absență neremunerată, tratamentul economic relativ zilnic nu este aplicabil, cu excepția celor prevăzute la art. 51.

ARTICOLUL 24 - INDEMNIZAȚII DIVERSE

INDEMNIZAȚII PENTRU MIJLOACELE DE LOCOMOȚIE

Societatea îi va plăti lucrătorului care utilizează mijlocul său propriu pentru serviciu, o indemnizație lunară care urmează să fie convenită între organizațiile sindicale teritoriale competente.

INDEMNIZAȚIE DE MUNCĂ DEFAVORIZATĂ

Pentru fiecare zi în care lucrătorii efectuează curățenia cu ajutorul unei pârgii sau pod sau al unei scări aeriene numită și romană, se va plăti o indemnizație specială în valoare de 15% cuantumul de remunerații din tabel.

INDEMNIZAȚIE PENTRU ZONĂ ÎNALȚĂ MONTANĂ

Pentru lucrătorii trimiși să-și desfășoare activitatea în afara locului lor de muncă normal în locații din zone montane înalte, compania va plăti o compensație echitabilă care va fi convenită între organizațiile sindicale teritoriale competente.

INDEMNIZAȚIA DE MUTARE DIN ZONELE LOCUITE

În cazul în care sediul societății se află la mai mult de 3 km de perimetrul celui mai apropiat centru locuit, în lipsa transportului public, societatea care nu asigură în mod direct transportul în sine va plăti o indemnizație care urmează să fie convenită între organizațiile sindicale teritoriale competente.

INDEMNIZAȚIE PENTRU GESTIONAREA NUMERARULUI

Lucrătorul care în mod normal se ocupă de bani cu obligații pentru erori va primi o indemnizație în valoare de 3% din cuantumul salarial tabelar al categoriei sale. Dobânda care derivă din depozit va fi în beneficiul angajatului.

Personalul responsabil în mod normal pentru colectarea facturilor pentru utilități, facturilor, biletelor etc., pentru o sumă totală care depășește 4,65 euro, va primi o indemnizație de 5% din salariul de bază.

INDEMNIZAȚIE PENTRU ÎNDEPARTAREA DEȘEURILOR ȘI A PRAFULUI DE FURNAL

Lucrătorilor de curățenie pentru îndepărtarea deșeurilor și prafului din furnale, compania le va plăti o indemnizație de 0,05 euro pentru fiecare oră de lucru.

INDEMNIZAȚIE DE CURĂȚENIE PENTRU DEPARTAMENTELE DE PRELUCRARE INDUSTRIALĂ

Pentru lucrătorii desemnați să curețe numai departamentele industriale destinate prelucrării, compania va plăti o indemnizație de 0,036 euro pentru fiecare oră de lucru.

Aceste ultime două indemnizații trebuie considerate un element util în scopul calculării indemnizației pentru lipsa preavizului, pentru lichidarea la încheierea raportului de muncă, pentru sărbători și concedii, precum și a celei de-a13-a și a 14-a plăți lunare.

SPECIFICAȚIE ÎN PROCESUL-VERBAL

Părțile recunosc că prin sintagma „curățarea numai a departamentelor industriale destinate prelucrării” au intenționat să se refere exclusiv la activitatea realizată în acele părți ale companiilor în care are loc activitatea industrială efectivă.

Prin urmare, indemnizația nu se plătește personalului care, deși lucrează în

mediile industriale, este responsabilă pentru serviciile de curățenie în zone sau spații în care nu se efectuează operațiuni de transformare de producție, cum ar fi curți interioare și exterioare, toalete, birouri etc.

RAMBURSAREA COSTURILOR DE LOCOMOȚIE

Lucrătorul căruia i se poruncește în timpul lucrului sau pentru executarea lucrării, să se deplaseze de la un loc de muncă la altul, va avea dreptul la rambursare la baza listei de cheltuieli efectuate, dacă respectiva deplasare nu are loc cu mijloacele de transport puse la dispoziție de societate.

INDEMNIZAȚIE DE CURĂȚARE PENTRU MEDII RADIOACTIVE

Personalului expus profesional la pericole de radiații (Alfa - Beta - Gamma - raze X) i se va plăti o indemnizație de 0,12 euro pentru fiecare oră de lucru efectuată în zone controlate specifice (reactoare nucleare în funcțiune -tratament radio - elemente, radioizotopi).

Această indemnizație trebuie considerată un element util în scopul calculării indemnizațiilor pentru concedii, sărbători, vechime, al 13-lea și al 14-lea salariu și a compensației pentru absența preavizului.

INDEMNIZAȚIE PENTRU LUCRĂRI SUBTERANE

Lucrătorilor care lucrează în tuneluri, canale, galerii, locale subterane neventilate, li se va plăti o indemnizație de 0,03 euro pentru fiecare oră de lucru, care nu poate fi combinată cu alte indemnizații similare.

SPECIFICAȚIE ÎN PROCESUL-VERBAL

Având în vedere caracteristicile tehnice particulare care nu se repetă în activități similare sau analoage, pentru lucrările efectuate în metrou în încăperi care sunt acoperite sub nivelul străzii (stații, pasaje etc.), se va plăti personalului o indemnizație orară de 0,03 euro, care nu poate fi combinată cu indemnizația pentru lucrări subterane.

Această indemnizație nu se plătește personalului care, în timp ce își desfășoară activitatea în stațiile de metrou sau de-a lungul liniilor acestora, își desfășoară activitatea în aer liber sau la adăpost.

INDEMNIZAȚIE DE AEROPORT

La nivel provincial, părțile contractante pot conveni asupra unei indemnizații zilnice pentru lucrătorii care își desfășoară activitatea exclusiv în aeroport, a cărei valoare va absorbi orice alte indemnizații deja plătite din orice motiv.

Articolul 25 - CAZAREA PERSONALULUI

Pentru personalul căruia, pentru necesitățile de serviciu, societatea îi solicită să rămână disponibil în incinta societății, acordarea cazării va fi gratuită.

Articolul 26 - ÎMBRĂCĂMINTE DE LUCRU ȘI UNIFORME

Îmbrăcăminte de lucru

În fiecare an, companiile vor oferi gratuit tuturor lucrătorilor 2 salopete sau 2 cămăși și 2 pantaloni sau 2 articole de îmbrăcăminte echivalente.

Societatea va conveni în cadrul societății cu reprezentanța R.S.U., sau, dacă nu este încă constituită, cu R.S.A., eventuala furnizare de îmbrăcăminte suplimentară în raport cu gradul de risc pentru sănătatea și securitatea lucrătorului pentru serviciile solicitate.

Compania va pune la dispoziție pelerine de ploaie cu glugă, disponibile pentru acei lucrători care sunt forțați să își desfășoare activitatea în ploaie.

Lucrătorii sunt obligați să se îngrijească de buna conservare a îmbrăcămintii care le-a fost încredințată și, în timpul serviciului, să poarte îmbrăcăminte care le-a fost pusă la dispoziție.

Uniforma

În cazul în care activitatea prestată presupune furnizarea unei uniforme, esențială pentru prestarea serviciului, aceasta va fi asigurată de societate în mod compatibil cu uzura și, în orice caz, la fiecare doi ani.

Lucrătorul este obligat în orice caz de încetare a raportului de muncă la returnarea uniforme; în caz contrar, costul uniforme va fi considerat ca fiind suportat de lucrător.

Se aplică reglementările actuale privind siguranța la locul de muncă.

Articolul 27 - DEPLASĂRI

Societatea, pentru nevoi de serviciu, poate trimite lucrătorul în afara locului obișnuit de muncă.

În acest caz, lucrătorul reține salariul aferent locului său de muncă și va avea dreptul:

- la rambursarea cheltuielilor efective de deplasare aferente mijloacelor normale de transport;
- la rambursarea cheltuielilor de hrană și/sau cazare din partea de jos a listei, atunci când durata misiunii obligă lucrătorul la acoperirea acestor cheltuieli;
- la rambursarea altor cheltuieli de trai necesare finalizării misiunii.

Același tratament economic se aplică lucrătorului chemat ca martor în procedurile civile și penale din motive legate de serviciu.

Articolul 28 - MOBILITATEA COMPANIEI

Măsurile de modificare definitivă a locului (locurilor) de muncă obișnuit(e), în raza orașului, nu pot avea loc decât din motive tehnico-organizatorice și productive și trebuie comunicate lucrătorului în cauză și în același timp către RSU sau, dacă nu este încă stabilit, către RSA.

Articolul 29 - TRANSFERURI

Lucrătorul nu poate fi transferat de la un loc de muncă la altul decât din motive

tehnice, organizatorice și de producție justificate.

Lucrătorul transferat își păstrează tratamentul economic de care s-a bucurat anterior, excluzând acele indemnizații care sunt inerente condițiilor locale și serviciilor speciale de la locul de origine și care nu se repetă pentru noua destinație.

Lucrătorul care nu acceptă transferul va avea dreptul la lichidarea pentru încetarea raportului și la preaviz, cu excepția lucrătorilor de nivel 7 și 6, dacă la momentul angajării a fost convenit în mod expres dreptul societății de a organiza transferul lucrătorului sau acest drept se bazează pe situația de facto în vigoare pentru lucrătorii aflați în prezent în serviciu, caz în care se consideră că lucrătorul care nu acceptă transferul în sine a demisionat.

Lucrătorul care este transferat va fi rambursat pentru cheltuielile de deplasare și transport pentru sine, pentru membrii familiei și pentru bunurile familiale (mobilier, bagaje etc.).

Termenii și condițiile trebuie convenite în prealabil cu compania.

Indemnizația se datorează, de asemenea, în cuantum de 1/3 din salariul lunar total lucrătorului necăsătorit fără membri de familie aflați în întreținere și în cuantum de 2/3 din salariul lunar total, în plus 1/15 din acesta pentru fiecare membru de familie aflat în întreținere care se mută cu acesta, lucrătorului cu familie.

În cazul în care, ca urmare a transferului, lucrătorul trebuie să plătească despăgubiri pentru rezilierea anticipată a contractului de închiriere, înregistrată sau raportată în mod corespunzător angajatorului înainte de comunicarea transferului, acesta va avea dreptul la rambursarea acestei despăgubiri până la maximum 4 luni de chirie.

Ordinul de transfer trebuie comunicat lucrătorului în scris, cu un preaviz de o lună.

Lucrătorul care solicită transferul său nu se califică pentru indemnizațiile de mai sus.

Articolul 30 - PROGRAMUL DE LUCRU

Pe durata programului, se face trimitere la reglementările legii și la derogările și excepțiile aferente.

Durata programului de lucru contractual este de 40 de ore pe săptămână, cu excepția celor prevăzute la articolele 32 și 33 de mai jos.

În conformitate cu articolul 4 al patrulea paragraf din Decretul legislativ nr. 66/2003, durata medie săptămânală a muncii, inclusiv orele suplimentare, se calculează cu referire la o perioadă care nu depășește șase luni.

Această perioadă poate fi mărită la douăsprezece luni cu acorduri de nivelul doi, în raport cu nevoile legate de schimbările în intensitatea muncii, precum și cu nevoile tehnice, productive și organizaționale sectoriale

În ceea ce privește calendarul multiperioadă menționat la articolul 31 din C.C.N.L., perioada de referință este, în orice caz, egală cu douăsprezece luni.

Serviciul este distribuit pe parcursul a 5 zile lucrătoare consecutive.

Cele 2 zile de repaus trebuie să includă duminicile, cu excepția cazurilor de muncă în sectoarele de utilitate publică și a celor de activități cu ciclu continuu.

Fără a aduce atingere celor de mai sus, pentru necesități tehnice sau de producție sau organizatorice, fără a aduce atingere odihnei de duminică, cealaltă zi de odihnă poate fi utilizată în timpul săptămânii.

Punerea în aplicare a celor de mai sus și programarea odihnei vor avea loc după o discuție între părți și vor fi aduse la cunoștința lucrătorilor în cauză cu cel puțin 15 zile în avans sau, în orice caz, cu un avans rezonabil.

Se poate conveni o distribuție în 6 zile în raport cu nevoile societății cu reprezentanții sindicali ai societății sau cu reprezentarea sindicală unitară, asistați de organizațiile sindicale teritoriale

În cazul unui activități prestate în a șasea zi, se va plăti salariul orar total pentru orele lucrate, cu o majorare de 25%, calculată la salariul de bază. De la intrarea în vigoare a prezentului C.C.N.L., în acordurile de al doilea nivel, semnate în temeiul articolului 3 din prezentul C.C.N.L., părțile contractante pot conveni să nu aplice această majorare dacă serviciul de a șasea zi este stabilit cu aplicarea unei majorări structurale, mai mare decât minimul contractual menționat la articolul 33 din prezentul C.C.N.L., a timpului de lucru contractual individual convenit între părți; acest lucru va înceta în cazul unei reduceri ulterioare a orarului convenit.

Repartizarea zilnică a programului de lucru poate fi împărțită în nu mai mult de două fracțiuni. În conformitate cu prevederile articolului 7 din Decretul legislativ nr. 66/2003, perioada de repaus zilnic de 11 ore trebuie utilizată consecutiv, fără a aduce atingere activităților caracterizate prin două fracțiuni de muncă în timpul zilei. În orice caz, va fi garantat o repaus zilnic de cel puțin 8 ore consecutive. Ceea ce s-a convenit în prezentul alineat este stabilit în aplicarea articolului 17, alineatul 4, din Decretul legislativ nr. 66/2003.

Fără a aduce atingere situațiilor în vigoare, începând cu 2 mai 1980, se elimină posibilitatea de a conveni asupra unui altreilea schimb zilnic în conformitate cu art. 22, alin. 8 din C.C.N.L. din 13 decembrie 1977.

Orele lucrate peste 40 de ore pe săptămână vor fi compensate cu o majorare de 25% calculată la salariul de bază.

Procentele de majorare menționate la alineatele 11 și 14 (activitate prestată în a 6-a zi a săptămânii și prelungire orară) nu pot fi combinate între ele (în sensul că cea minoră este exclusă de cea majoră) și nu pot fi, de asemenea, combinate cu majorările prevăzute la art. 38 de mai jos (ore suplimentare, muncă de noapte, sărbători).

Programul de lucru trebuie să fie calculat de la ora stabilită anterior de companie pentru începerea lucrului.

În cazul în care lucrătorul, prezentându-se la ora stabilită anterior pentru începerea serviciului zilnic, nu este repartizat la muncă sau este obligat să presteze un serviciu cu o durată mai scurtă decât ora programată, acesta are dreptul la tratamentul de remunerare care i s-ar fi datorat ca și cum ar fi lucrat.

În timpul zilei și în orele cu muncă diminuată, lucrătorul are dreptul la cel puțin o oră de pauză neplătită pentru consumul mesei.

Compania, pentru stabilirea schimburilor de lucru sau de odihnă în rândul personalului cu aceleași calificări, se va asigura că, acestea sunt coordonate astfel încât duminicile și orele de noapte să fie distribuite în mod egal între personal, compatibil cu nevoile companiei, garantând fiecăruia, pe lângă odihna zilnică, 24 de ore de odihnă neîntreruptă în fiecare săptămână.

Programul de lucru și schimburile trebuie să fie pregătite de companie, astfel încât persoana să aibă cunoștință în timp util de acest lucru.

În cazul muncii în schimburi, personalul turei terminale nu poate părăsi serviciul, cu excepția cazului în care a fost înlocuit cu cel al turei următoare, în limitele a 2 ore.

Timpul petrecut la dispoziția companiei - în așteptarea angajării, pentru deplasarea de la un loc de muncă la altul chiar și atunci când acestea erau obișnuite și pentru orice nefuncționare în timpul programului de lucru din cauza nevoilor companiei - este luat în

considerare în programul de lucru real ca muncă și ca atare plătit.

Cheltuielile de deplasare pe care lucrătorul le suportă din motive de muncă în timpul serviciului zilnic - inclusiv cele care decurg din deplasarea dintr-un loc în altul, chiar dacă se numără printre cele obișnuite - sunt rambursate de companie. Cheltuielile de deplasare efectuate de lucrător pentru a ajunge la locul de muncă, pentru începerea serviciului zilnic și pentru a se întoarce la domiciliu sunt excluse de la rambursare.

Timpul pe care lucrătorul îl petrece pentru a se deplasa dintr-un loc în altul, între începutul și sfârșitul serviciului, este considerat drept prestare a serviciului în toate privințele.

Articolul 31 - PROGRAMUL DE LUCRU MULTIPERIOADĂ PENTRU LUCRATORII CU NORMA INTREAGA ȘI ORELE ACUMULATE

Pentru a răspunde nevoilor legate de modificările intensității muncii, durata orelor de lucru poate rezulta și dintr-o medie multi-săptămânală pe parcursul anului, cu limite maxime de 45 de ore pe săptămână și 10 ore pe zi și cu o durată minimă de 35 de ore pe săptămână.

Abaterile de la program cu motivele relative vor fi aduse la cunoștința R.S.U. și, dacă nu a fost încă stabilite, la R.S.A..

În astfel de cazuri, prestațiile care depășesc programul normal de lucru zilnic și săptămânal nu vor da naștere la compensații pentru munca suplimentară până când orele care trebuie compensate nu coincid.

În cadrul flexibilităților prevăzute mai sus, lucrătorii în cauză vor primi remunerația referitoare la orele contractuale normale atât în perioadele de depășire, cât și în cele cu performanțe mai scăzute.

Fiecare lucrător poate combina într-o „bancă de ore individuale” orele de muncă care depășesc 45 de ore, care, la cererea părții interesate, vor fi recuperate sub formă de repaus compensatoriu, fără a aduce atingere majorărilor relative care vor fi plătite cu salariul aferent în luna următoare celei în care au fost efectuate aceste prestații.

Pentru implementarea acumulării de ore, lucrătorul trebuie să declare în prealabil, până în luna ianuarie a fiecărui an, în scris, dorința de a recupera orele acumulate în bancă; în acest caz, perioadele de odihnă prevăzute la paragraful anterior pot fi luate în termen de 6 luni de la luna în care a fost prestată serviciul, cu condiția ca persoana în cauză să o solicite cu un preaviz de cel puțin cinci zile și să nu lipsească în același timp din același motiv mai mult de 3% din personal, iar în acel moment să nu fie împiedicate nevoile obiective și dovedite ale companiei prin neîndeplinirea sarcinilor.

În cazul în care perioada de preaviz nu este respectată, orele de odihnă necesare vor fi acordate în mod compatibil cu nevoile companiei.

În cazul în care, în mod excepțional și pentru necesitățile tehnice și de producție, este imposibil să se recupereze orele astfel acumulate prin repaus compensatoriu, în termen de 12 luni, suma corespunzătoare va fi plătită lucrătorului în cauză pe baza remunerației orare în vigoare la acea dată.

Se înțelege că, în cazul transferului contractului de achiziție, orele aferente indemnizației compensatorii pentru odihnă neutilizate vor fi remunerate.

În ceea ce privește articularea programului de lucru pe mai multe perioade pentru serviciile de curățenie în instalațiile industriale, condițiile existente cele mai favorabile nu sunt afectate.

În cazul în care apare în societate, necesitatea de a activa instituția Orelor acumulate pentru alte nevoi decât cele identificate mai sus, pe fond, aceeași societate cu reprezentanța R.S.U. și, dacă nu este încă înființată, cu R.S.A. împreună cu organizația OO.SS. care stipulează acest C.C.N.L. sau cu OO.SS. care stipulează acest C.C.N.L., pot defini acorduri specifice ale societății. În orice caz, astfel de acorduri trebuie stabilite în deplină conformitate cu scopurile și conținutul stabilite în acest articol. Orice aderare a lucrătorilor cu fracțiune de normă la Orele acumulate, așa cum sunt definite de acordurile menționate în prezentul alineat, trebuie să aibă loc prin aderare voluntară explicită.

Articolul 32 - PROGRAMUL DE LUCRU AL LUCRATORILOR CU RITM DISCONTINUU ÎN ACTIVITĂȚI DE MANAGEMENT AL SERVICIILOR DE TÂRGURI SI CUSTODIE SI CONTROL AL ZONELOR ȘI CLĂDIRILOR (Acord 3 decembrie 2003)

Trebuie luați în considerare ca având orar discontinuu acei lucrători cu normă întreagă și permanenți care nu au continuitate în activitatea lor profesională în îndeplinirea de sarcini.

Cu toate acestea, pentru aceste sarcini și pentru cele de simplă așteptare sau custodie, se face trimitere la declarația ulterioară și la ceea ce este indicat prin Decretul regal nr. 692/1923 și modificările și completările ulterioare.

Sarcinile menționate mai sus, identificate în prezentul articol, fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 1 alineatul (3) din prezentul C.C.N.L., sunt limitate după cum urmează:

1. paznici și gardieni de zi și de noapte la drumurile de acces;
2. paznici și gardieni desemnați pentru intrările în expoziții, muzee și alte clădiri;
3. personal alocat serviciilor de prim ajutor pentru stingerea incendiilor;
4. personalul responsabil cu încărcarea și descărcarea în servicii interne;
5. personalul responsabil cu controlul instalațiilor și zonelor.

În cazul în care, odată cu îndeplinirea mai multor sarcini discontinue, perioadele intermediare de repaus care constituie condiția determinantă a sarcinii discontinue sunt anulate, programul de lucru al personalului alocat se încadrează în norma prevăzută la articolul 30 alineatul (2) din prezenta C.C.N.L. Această normă nu se aplică în cazul muncii ocazionale sau sporadice.

Pentru lucrătorii care fac obiectul acestui articol, timpul de lucru contractual este stabilit la 45 de ore pe săptămână.

Bonusul pentru orele suplimentare se aplică începând cu a 46-a oră pe săptămână.

Părțile care semnează prezentul contract, împreună cu R.S.U. sau, dacă nu este constituită, cu R.S.A., se vor întruni la nivel teritorial pentru o discuție menită să verifice modalitățile de punere în aplicare a normelor cuprinse în prezentul articol; în cazul în care nu se ajunge la un acord, nivelurile superioare vor fi activate în conformitate cu prevederile prezentului C.C.N.L.

Articolul 33 - CONTRACT DE MUNCA CU FRACTIUNE DE NORMĂ

Munca cu fracțiune de normă înseamnă raportul de muncă prevăzut cu ore reduse față de cel stabilit de prezentul C.C.N.L. și poate fi realizat cu tipurile, oportunitățile

de utilizare și metodele de angajare prezentate mai jos:

- *orizontal*, cand reducerea orelor față de norma întreagă este așteptată în raport cu programul normal de lucru zilnic;
- *vertical*, când se prevede ca activitatea să fie efectuată cu normă întreagă, dar limitată la perioade predeterminate în timpul săptămânii, lunii sau anului;
- *mixt*, atunci când serviciul este prestat în conformitate cu o combinație a metodelor de mai sus, care include zile sau perioade cu normă întreagă alternate cu zile sau perioade cu ore reduse sau fără muncă.

Raportul cu fracțiune de normă va fi reglementat în conformitate cu următoarele principii:

- a) voința părților;
- b) reversibilitatea serviciului cu timp parțial cu normă întreagă în raport cu cerințele societății și atunci când este compatibil cu sarcinile îndeplinite și/sau care urmează să fie îndeplinite, fără a aduce atingere voinței părților;
- c) aplicabilitatea regulilor prezentului C.C.N.L. în măsura în care acestea sunt compatibile cu natura raportului în sine;
- d) posibilitatea modificării, de comun acord între părți, a articulării structurale a graficului contractual.

Personalul cu fracțiune de normă poate fi angajat în tipurile specifice de contracte menționate în prezentul C.C.N.L. și prin acorduri interconfederale.

Stabilirea raportului cu fracțiune de normă se va face între angajator și lucrător și trebuie să rezulte dintr-un act scris, în care se vor indica următoarele:

- sarcinile, repartizarea orelor cu referire la zi, săptămână, lună și an, durata prestației reduse de muncă, eventualele clauze elastice;
- perioada de probă pentru noii angajați.

Fără a aduce atingere nevoilor tehnico-organizaționale, compania va evalua acceptarea cererilor de transformare a relațiilor de muncă cu fracțiune de normă. Părțile convin că, în acest context, companiile vor tinde să accepte cu prioritate cererile de transformare a raportului de muncă cu normă întreagă în fracțiune de normă motivate de probleme de sănătate grave și dovedite ale solicitantului sau de nevoia dovedită de asistență continuă a părinților, soțului/soției sau a coabitantului, a copiilor sau a altor membri ai familiei care coabitează fără nicio posibilitate alternativă de asistență, grav bolnavi sau cu dizabilități sau care accesează programe terapeutice și de reabilitare pentru dependenții de droguri sau pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la opt ani sau pentru participarea certificată la cursuri de formare și/sau de studiu.

În cazul transformării raportului de muncă cu normă întreagă într-un raport de muncă cu fracțiune de normă, acesta poate avea, de asemenea, o durată prestabilită care, de regulă, nu va fi mai mică de 6 luni și mai mare de 24 de luni. Comunicarea relativă către partea interesată va fi furnizată cât mai curând posibil și, în orice caz, în termen de 30 de zile de la solicitare. În acest caz, angajarea de personal cu contract pe durată determinată sau creșterea temporară a numărului de ore pentru personalul cu fracțiune de normă care a solicitat acest lucru este permisă pentru a finaliza programul normal de lucru zilnic, săptămânal, lunar sau anual până când partea interesată respectă timpul de lucru parțial.

Părțile din contractul de muncă cu fracțiune de normă pot conveni asupra unor clauze elastice referitoare la variația locației temporale a serviciului și, în relațiile verticale sau mixte cu fracțiune de normă, pot fi stabilite și clauze referitoare la creșterea duratei serviciului. Consimțământul lucrătorului cu privire la clauzele elastice

trebuie să rezulte dintr-un act scris chiar și după stabilirea raportului de muncă.

Exercitarea de către angajator a competenței de a modifica locul de desfășurare a activității sau de a mări durata acesteia atrage după sine un preaviz, în favoarea lucrătorului, de cel puțin 48 de ore.

Numai pentru orele lucrate în afara orelor convenite în actul de stabilire a raportului de muncă cu fracțiune de normă, în temeiul unei clauze elastice (anterior o clauză flexibilă), lucrătorul are dreptul la o majorare de 10% din salariul orar total de facto.

Pentru efectuarea orelor suplimentare de lucru solicitate în temeiul clauzelor elastice, în afara orelor convenite, lucrătorul este remunerat așa cum prevede alineatului 14 din prezentul articol, cu o majorare cu încă 1,5%.

În cazul unor motive personale grave sau din motive tehnice, organizatorice și de producție dovedite, se poate ajunge la o suspendare temporară a clauzei elastice.

Actul scris de acceptare ale clauzelor elastice trebuie să prevadă dreptul salariatului de a schimba el însuși acordul, pe parcursul derulării raportului de muncă cu timp parțial, în următoarele cazuri:

- stabilirea dovedită a altor activități de muncă;
- nevoile de protecție a sănătății, atestate de serviciul public de sănătate;
- nevoi legate de maternitate și paternitate;
- nevoi personale legate de motive familiale grave prevăzute de Legea nr. 53/2000;
- patologii grave sau oncologice privind: soțul/soția, persoana cu care conviețuiește în sensul Legii nr. 76/2016, copii, părinți;
- copil cu care locuiește împreună cu vârsta de cel mult 13 ani;
- copil cu handicap care locuiește împreună;
- student lucrător.

Această cerere, în formă scrisă, trebuie să fie însoțită de un preaviz de cel puțin 30 de zile, cu excepția cazurilor dovedite de necesitate și urgență legate de starea de sănătate a lucrătorului sau a membrului familiei.

În urma cererii menționate la alineatul anterior, dreptul angajatorului de a modifica locația temporală a prestației de muncă convenite inițial sau creșterea aplicării clauzelor elastice încetează.

Angajatorul poate, la rândul său, să se retragă din contract cu un preaviz de cel puțin o lună.

Refuzul lucrătorului de a semna clauze elastice nu integrează detaliile motivului justificat al concedierii sau adoptării unor măsuri disciplinare. Modificarea locației temporale a prestației nu dă dreptul la compensația menționată la alineatul (9) în cazurile în care modificarea menționată mai sus este impusă de lucrătorul interesat din cauza nevoilor sau alegerilor sale.

Munca suplimentară este cea corespunzătoare muncii prestate în afara programului de lucru convenit între părți prin contractul individual de muncă și în limita timpului de lucru cu normă întreagă.

Având în vedere nevoile tehnice, organizatorice și de producție specifice sectorului, este permisă efectuarea de muncă suplimentară până la atingerea programului zilnic și/sau săptămânal cu normă întreagă menționat la art. 30 din prezentul contract colectiv. Orice refuz al lucrătorului de a lucra ore suplimentare nu completează

detaliile privind motivul justificat al concedierii sau al adoptării măsurilor disciplinare.

Orele suplimentare de lucru sunt plătite ca ore ordinare, majorate în conformitate cu art. 6, alin. 2 din Decretul legislativ 81/2015 cu impactul remunerației pentru orele suplimentare asupra tuturor metodelor instituite de remunerare indirecte și amânate, inclusiv plata lichidării pentru încetarea raportului de muncă, stabilită convențional și forfetar, între părți, în limita a 28%, calculată la salariul de bază și plătită în luna următoare prestării serviciului. Stabilirea celor de mai sus este în concordanță cu prevederile articolului 6 din Decretul legislativ 81/2015. În raportul vertical de muncă cu fracțiune de normă, prestarea muncii suplimentare, adică orele lucrate peste orele zilnice normale alocate, sunt guvernate de condițiile și cantitățile prevederilor contractuale pentru

salariații cu normă întreagă prevăzute la art. 38 din prezentul C.C.N.L.

Annual, până la sfârșitul lunii martie a fiecărui an, conducerea societății va trimite către R.S.U. sau, în cazul în care nu a fost stabilită, către R.S.A. sau, în absența acestora, către organizația OO.SS. teritorială, o declarație finală care să indice numărul de contracte cu fracțiune de normă prezente în anul precedent, orice transformări de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers, competențele profesionale implicate în contracte cu fracțiune de normă, prezența sau nu a unor clauze elastice și utilizarea muncii suplimentare și motivele acesteia.

La solicitarea scrisă a R.S.U./R.S.A. și/sau OO.SS., după primirea informațiilor și în orice caz până în luna aprilie, conducerea societății este obligată să transmită, cât mai curând posibil și în orice caz nu mai târziu de 20 de zile de la primirea solicitării mai sus menționate, o examinare comună care să vizeze evaluarea, în special, a condițiilor de consolidare a orelor de lucru suplimentare legate de nevoile de muncă de natură structurală, fără orele efectuate pentru înlocuirea lucrătorilor cu dreptul la prezervarea locului de muncă.

Timpul minim de lucru săptămânal nu poate fi mai mic de 14 ore. Pentru part-time-ul vertical și mixt, această valoare trebuie să fie proporțională cu 60 de ore pe lună și 600 de ore pe an. Prestația zilnică de lucru nu poate fi mai mică de două ore.

Dacă nu este posibil să se atingă aceste minime într-o singură locație de serviciu, părțile recunosc că respectarea acestora este posibilă numai în fața dorinței

lucrătorului de a opera pe mai multe contracte pe care societatea le are în aceeași zonă teritorială și nu există impedimente de natură tehnico-productivă și organizatorică care rezultă din criteriile și metodele de execuție a serviciilor.

Tratamentul economic și de reglementare al lucrătorilor cu fracțiune de normă este determinat pe baza regulii de proporționalitate cu calendarul convenit prin contract cu referire la tratamentul economic contractual al lucrătorilor cu normă întreagă.

Lucrătorii cu fracțiune de normă sunt considerați proporțional cu orele contractuale.

În cazul în care lucrătorul cu raport de muncă cu timp parțial exercită activitatea de muncă în 2 contracte pentru realizarea minimumului săptămânal, nu se aplică prevederile de la alin. 21 al art. 30, pentru partea referitoare la deplasarea dintr-un loc în altul a muncii. Cu toate acestea, situațiile existente la nivelul companiilor individuale rămân neschimbate.

Lucrătorii interesați să lucreze ore diferite sau mai multe trebuie să notifice compania, care, în cazul unei noi angajări de personal cu normă întreagă și permanentă, va lua în considerare acest lucru cu prioritate, fără a aduce atingere nevoilor de producție și organizaționale, în cazul unei noi angajări de personal cu normă întreagă și

permanentă.

Trimestrial, compania va informa R.S.A. și/sau R.S.U. cu privire la solicitările primite și la angajările cu normă întreagă planificate sau orice majorări

ale programului.

Condițiile cele mai favorabile în beneficiul lucrătorilor în vigoare la data semnării prezentului C.C.N.L. rămân neschimbate.

Pentru tot ceea ce nu este reglementat de prezentul articol se aplică prevederile actuale ale legii.

DECLARAȚIE LA PROCESUL VERBAL

Părțile, în ceea ce privește respectarea programului minim de lucru săptămânal, lunar și anual pentru lucrătorii cu fracțiune de normă, reconfirmă prevederile alineatelor anterioare 24 și 25 ale articolului 33; în consecință, contractele cu fracțiune de normă semnate cu mai puțin de 14 ore pe săptămână (60 pe lună și 600 pe an) nu constituie în sine neobservarea și/sau nerespectarea prezentului C.C.N.L. în conformitate cu reglementările legale în vigoare.

Articolul 34 - INTRERUPERI SI SUSPENDARI A ACTIVITĂȚII

În cazul întreruperii serviciului normal, următorul tratament economic va fi rezervat lucrătorilor:

- 1) pentru orele pierdute, dar petrecute la dispoziția societății, remunerația globală va fi plătită cu dreptul societății de a utiliza lucrătorii pentru alte activități;
- 2) pentru orele pierdute, pentru care lucrătorii nu sunt ținuți la dispoziție, deoarece nu au fost notificați în timp util cu privire la predictibilitatea evenimentului, 70% din salariu va fi plătit pentru prima zi de suspendare;
- 3) pentru orele pierdute și pentru care lucrătorii au fost înștiințați cu promptitudine, nu se va datora nicio remunerație.

În cazurile de contractare totală sau parțială a activității de muncă din cauza celor prevăzute de legile în vigoare privind plasele de siguranță socială, societatea poate solicita intervenția fondului de disponibilizare în modul stabilit de normele menționate mai sus.

În cazul suspendării activității pentru o perioadă mai mare de 8 zile, lucrătorul are dreptul să demisioneze cu dreptul de a primi îndemnizația pentru lipsa preavizului.

Articolul 35 - ABSENȚE, LIBERE, CONCEDIU DE CASATORIE

Cu excepția cazurilor de impediment dovedit, toate absențele trebuie comunicate societății în ziua în care apar. În cazul turelor de seară, aceasta înseamnă 24 de ore de la începutul turei.

Absențele trebuie justificate în următoarele 2 zile, cu excepția cazurilor de impediment dovedit.

Absențele nemotivate pot fi sancționate în conformitate cu articolele 47, 48 și 49 din prezentul C.C.N.L.

ÎNVOIRI

Comaniile pot acorda libere scurte lucrătorului care îl solicită din motive justificate, cu dreptul de a nu plăti salariul respectiv.

Cu ocazia nașterii unui copil, lucrătorului i se va acorda o zi de învoire

plătită.

Lucrătorului afectat de doliul familiei pentru decesul unui părinte, copil, frate sau soț, societatea îi va acorda 3 zile libere plătite dacă evenimentul de doliu a avut loc în orașul în care lucrează sau în provincia sa și 5 zile, din care 3 plătite, dacă evenimentul a avut loc în afara provinciei.

În cazul în care doliul are loc în timpul serviciului, lucrătorului i se va permite să părăsească imediat locul de muncă cu dreptul la întregul salariu național, în plus față de prevederile alineatului precedent.

Aceste libere nu sunt luate în calcul în perioada de vacanță anuală.

Pentru orice nu este prevăzut în prezentul articol, se aplică Legea 8 martie 2000, nr. 53.

CONCEDIU DE CĂSĂTORIE

Lucrătorul căsătorit va beneficia de un concediu de odihnă de 15 zile lucrătoare, cu deducerea oricărei sume plătite pentru această perioadă de către Institutul Național de Asigurări Sociale.

Pentru noii angajați începând cu 1 iunie 2001, concediul este egal cu 15 zile calendaristice. Acest concediu nu este luat în calcul în perioada concediului de odihnă anual.

LIBERELE CONFORM LEGII nr. 104, din 5 februarie 1992

Cu condiția ca persoana cu handicap să nu fie spitalizată cu normă întreagă, lucrătorul care asistă o persoană cu handicap aflată într-o situație gravă, soțul/soția, ruda sau ruda de gradul al doilea sau în gradul al treilea, dacă părinții sau soțul/soția persoanei cu handicap aflate într-o situație gravă au împlinit vârsta de șaiszeci și cinci de ani sau suferă și de boli cu handicap sau au decedat sau lipsesc, are dreptul la trei zile libere lunar plătite acoperit de contribuțiile de asigurări sociale, chiar și în mod continuu.

Dreptul menționat mai sus nu poate fi acordat mai multor angajați pentru asistența aceleiași persoane cu handicap într-o situație gravă.

Pentru asistența acordată aceleiași copil cu handicap aflat într-o situație gravă, dreptul este recunoscut ambilor părinți, inclusiv părinților adoptivi și asistenților maternali, care pot beneficia alternativ de acesta.

Pentru a echilibra dreptul la liberele lunare menționate la alineatele anterioare cu nevoile organizatorice și tehnico-productive normale ale companiei, lucrătorul căruia îi sunt recunoscute liberele lunare comunică în scris angajatorului programul pentru utilizarea preconizată a acestora trimestrial, dacă este posibil, sau în orice caz cel puțin lunar, pentru a asigura reconcilierea dreptului lucrătorului cu nevoile organizatorice ale companiei.

Lucrătorul are dreptul de a modifica, din motive dovedite, data comunicată prin notificarea în scris a angajatorului cu cel puțin două zile lucrătoare în avans, cu excepția cazurilor de urgență gravă bruscă.

Angajatorul, în luna de referință, în cazul în care există cerințe tehnice, organizatorice sau de producție justificate, pe care le comunică lucrătorului, poate amâna utilizarea liberele cu respectând limita temporară de o lună. Cu toate acestea, sunt excluse situațiile în care motivele dovedite ale lucrătorului sunt de natură absolut

indiferentă și urgentă.

Lucrătorul care beneficiază de liberele prevăzute la alineatele precedente are dreptul de a alege, acolo unde este posibil, locul de muncă cel mai apropiat de domiciliul persoanei care urmează să fie asistată și nu poate fi transferat fără consimțământul său într-o altă locație.

În cazurile de concentrare excesivă a lucrătorilor care au dreptul la același contract de achiziție, astfel încât să împiedice gestionarea corectă și funcționarea normală a acestuia, la nivel de companie, companiile și reprezentanții sindicali se vor întâlni pentru a evalua orice posibilă soluție alternativă.

Fără a aduce atingere verificării condițiilor de constatare a răspunderii disciplinare menționate la articolul 46 și următoarele din prezenta C.C.N.L., lucrătorul care beneficiază de zilele libere menționate la alineatele anterioare își pierde drepturile menționate la prezentul articol, în cazul în care angajatorul sau INPS constată inexistența sau neîndeplinirea condițiilor pentru utilizarea legitimă a acestor drepturi.

Articolul 36 - DREPTUL LA STUDIU

Având în vedere cadrul de reglementare modificat în domeniul formării profesionale și formării continue, lucrătorii angajați pe termen nelimitat și nu în perioada de probă, care, pentru a-și îmbunătăți educația și pregătirea și abilitățile și cunoștințele profesionale și în legătură cu activitatea societății, sunt înscriși și urmează cursuri regulate de studii în școli primare, secundare sau de calificare profesională, de stat, egale sau recunoscute legal și, în orice caz, autorizate să elibereze titluri de studiu legale, au dreptul, cu clarificările indicate în următoarele paragrafe, angajații pot să beneficieze de zile libere plătite pentru un număr de ore timp de trei ani.

Părțile se obligă să urmărească aplicarea corectă a legii prevăzute în prezentul articol. Orele de libere care urmează să fie utilizate pe parcursul perioadei de trei ani pot fi, de asemenea, utilizate într-un singur an.

La începutul fiecărei perioade de trei ani, se va stabili numărul de ore de care dispun lucrătorii pentru exercitarea dreptului de studiu, înmulțind 10 ore pe an cu trei și cu numărul total de salariați angajați în societate sau în unitatea de producție la acea dată, cu ajustările ulterioare în raport cu modificările numărului de salariați.

Lucrătorii care, în același timp, pot lipsi din societate sau din unitatea de producție pentru exercitarea dreptului de studiu nu trebuie să depășească 2% din totalul forței de muncă angajate; în orice caz, desfășurarea activității de producție trebuie garantată în fiecare departament, prin intermediul unor acorduri cu reprezentanții sindicali ai societății sau cu R.S.U.

Zilele libere plătite pot fi solicitate pentru maximum 150 de ore pe cap de angajat în timp de trei ani, care poate fi utilizat și într-un singur an, cu condiția ca cursul la care lucrătorul în cauză intenționează să participe să se desfășoare pentru un număr de ore dublu față de cel necesar față de numărul de zile libere plătite. În acest scop, lucrătorul în cauză trebuie să depună o cerere scrisă la companie în condițiile și în modul care va fi convenit la nivel de companie. Aceste condiții, de regulă, nu vor fi inferioare unui trimestru.

În cazul în care numărul de solicitanți implică depășirea cu 1/3 a numărului de ore pe o perioadă de trei ani și determină apariția unor situații care intră în conflict cu condițiile prevăzute la alin. (5), conducerea și reprezentanții sindicali ai societății sau R.S.U. vor stabili, ținând cont de solicitările exprimate de lucrători cu privire la frecvența

cursurilor, criteriile obiective de identificare a beneficiarilor zilelor libere, fără a aduce atingere prevederilor alin. (4), cum ar fi vârsta, vechimea în muncă, caracteristicile cursurilor de studii etc.

Cei care se află în posesia cerințelor necesare și cu condiția îndeplinirii condițiilor obiective indicate în paragrafele anterioare vor fi admiși la cursuri.

Lucrătorii trebuie să furnizeze companiei un certificat de înscriere la curs și certificate de participare cu succes, cu indicarea orelor relative.

Eventualele diferențe privind respectarea condițiilor specificate în prezentul articol vor face obiectul unei examinări comune între conducere și reprezentanții sindicali ai societății, respectiv R.S.U.

Companiile vor oferi, pe durata participării la curs, avansuri lunare egale cu orele de liber utilizate, înțelegându-se că condiția prealabilă pentru plata orelor menționate, în limitele și în condițiile indicate la alineatul (4), este frecventarea regulată a întregului curs.

Articolul 37 - ZILELE LIBERE PENTRU LUCRĂTORII STUDENȚI

Lucrătorii care sunt studenți, înscriși și participă la cursuri regulate de studiu în școlile primare, secundare și profesionale, de stat, egalizate sau recunoscute drept legale sau, în orice caz, în măsură să elibereze diplome de studiu legale, au dreptul la zile libere plătite în măsura de:

- 2 zile pentru fiecare examen universitar;
- 5 zile pentru obținerea diplomei de școală elementară;
- 8 zile pentru a obține diploma de școală medie inferioară;
- 10 zile pentru obținerea diplomei de liceu.

Articolul 38 - ORELE SUPLIMENTARE, MUNCA DE NOAPTE ȘI SĂRBĂTORILE

În cazul în care nevoile speciale de servicii impun acest lucru, angajatul este obligat să își desfășoare activitatea chiar și în afara orelor normale stabilite, atât în timpul zilei, cât și în timpul nopții, cu excepția cazului în care acest lucru este justificat de un motiv individual de impediment.

Societatea nu poate solicita o prelungire orară și un prestație suplimentară care depășește 150 de ore pe an.

Se consideră muncă suplimentară, și dă naștere la remunerații, cea dispusă de societate și efectuată peste durata normală a muncii prevăzute la art. 30, fără a aduce atingere prevederilor art. 31

Munca suplimentară trebuie plătită cu cote orare din salariul lunar total.

Munca suplimentară și munca efectuată în zilele de sărbătoare legală și pe timp de noapte trebuie plătită cu următoarele majorări procentuale:

1) muncă suplimentară în timpul săptămânii	25%
2) muncă peste program pe timp de noapte	50%
3) ore suplimentare de sărbătoare	65%
4) ore suplimentare de noapte de sărbătoare	75%

5) muncă efectuată în zilele considerate sărbători legale	50%
6) muncă de noapte, inclusiv schimburi alternative	20%
7) munca de noapte, neinclusă în ture alternative	30%

Procentele de mai sus vor fi calculate pe cota orară a salariului de bază la momentul decontării.

Procentele de creștere menționate mai sus nu pot fi cumulate, în sensul că cel mai mare îl va absorbi pe cel mai mic.

În sensul celor de mai sus, munca de noapte este definită ca muncă între orele 22:00 și 06:00.

În singurele cazuri de serviciu de noapte continuu, creșterea relativă trebuie luată în considerare în următoarele elemente contractuale instituite:

- a) concediul;
- b) sărbătoare;
- c) a 13-a plată lunară;
- d) a 14-a plată lunară;
- e) Lichidarea la încheierea raportului de muncă;
- f) lichidarea pentru lipsa preavizului;
- g) boală și accident.

Pentru personalul cu rol de funcționari, condițiile cele mai favorabile rămân neschimbate.

Articolul 39 - MUNCA DE NOAPTE

Munca de noapte, numai în scop de remunerare, este considerată muncă prestată între orele 22:00 și 06:00.

„Munca de noapte” în scop juridic se consideră a fi prestată efectiv în intervalul orar 22:00 - 05:00 în raport cu ipoteza formulată de art. 1, alin. 2, lit. d) din Decretul legislativ nr. 66/2003.

În scopuri legale, un „lucrător de noapte” este considerat a fi un lucrător care:

- cu referire la programul său zilnic, efectuează cel puțin trei ore din timpul său de lucru, în cadrul unui program normale continuu, în perioada cuprinsă între orele 22:00 și 05:00; introducerea temporară într-un program de noapte, așa cum este specificat în prezentul document, este considerată „utilizare excepțională” și, prin urmare, nu implică asumarea calificării de „lucrător de noapte”;
- cu referire la calendarul său anual total, își îndeplinește serviciul timp de cel puțin trei ore în perioada cuprinsă între orele 22.00 și 5.00 pentru un minim de 80 de zile lucrătoare pe an, care urmează să fie re-proporționate pentru fracțiunea de normă verticală și mixtă, în conformitate cu art. 1, alin. 2, lit. e) din Decretul legislativ nr. 66/2003.

Nu este considerată muncă de noapte în sensul Decretului legislativ nr. 66/2003, dar dă dreptul la majorările prevăzute de actualul C.C.N.L. munca prestată în legătură cu următoarele cazuri excepționale:

- a) concediul de odihnă cauzat de demisia subită a unui salariat;
- b) necesitatea înlocuirii din cauza absenței pe termen scurt a personalului din motive de boală, accident și/sau forță majoră;
- c) trebuie să înlocuiască personalul pentru perioade scurte (concedii, libere plătite și neplătite de orice fel);
- d) pentru executarea unor lucrări urgente și excepționale de scurtă durată.

Munca de noapte se desfășoară cu prioritate absolută de către lucrătorii care o

solicită, ținând cont de nevoile organizatorice ale companiei.

În conformitate cu art. 13, alin. 1, din Decretul legislativ nr. 66/2003, în cazul adoptării unui calendar împărțit în mai multe săptămâni, perioada de referință pe baza căreia se calculează limita de 8 ore în 24 de ore, în absența unei reglementări specifice la nivel de societate, este definită ca medie trimestrială.

În conformitate cu art. 15 din Decretul legislativ nr. 66/2003, care garantează transferul de la munca de noapte la cea de zi, se prevede că, în cazul nepotrivirii pentru munca de noapte certificată de medicul competent și în absența unor soluții în cadrul aceluiași nivel, lucrătorul poate fi mutat la sarcini de nivel inferior pentru a facilita soluții menite să protejeze ocuparea forței de muncă.

În sensul dispozițiilor art. 13 alin. (2) din Decretul legislativ nr. 66/2003, se confirmă dispozițiile anterioare ale C.C.N.L.

Introducerea muncii de noapte este precedată de consultarea reprezentanței R.S.U. sau, în cazul în care nu a fost stabilită, a R.S.A. sau, în lipsa acestora, a organizațiilor OO.SS teritoriale; consultarea se efectuează și se încheie în termen de zece zile de la comunicarea angajatorului.

Articolul 40 - REPAUS SAPTAMANAL

Repausul săptămânal trebuie să cadă, în mod normal, într-o zi de duminică, sub rezerva excepțiilor prevăzute de lege.

Pentru lucrătorii pentru care munca este permisă în zilele de duminică cu repaus obligatoriu într-o altă zi a săptămânii, duminica va fi considerată o zi lucrătoare, în timp ce va fi considerată o zi de sărbătoare din toate punctele de vedere ziua stabilită pentru repaus compensatoriu. Dacă, din motive de serviciu, ziua de odihnă compensatorie ar trebui mutată într-o altă zi a săptămânii, care nu este prevăzută de tura de serviciu prestabilită cu cel puțin 6 zile înainte - cu condiția ca o astfel de deplasare să nu ducă la depășirea limitei de 6 zile de serviciu neîntrerupt - lucrătorul va avea dreptul la o indemnizație egală cu 7% din salariul de bază al unei zile lucrătoare.

Pentru lucrătorii care își prestează serviciile în 5 zile lucrătoare, a doua zi de repaus este considerată zi de repaus săptămânal.

În raport cu prevederile articolului 9 din Decretul legislativ nr. 66/2003, lucrătorul are dreptul la fiecare șapte zile la o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore consecutive, de regulă care coincide cu duminica, care se cumulează cu orele de repaus zilnic menționate la articolul 30, al nouălea paragraf, din prezentul C.C.N.L.

Perioada de repaus consecutiv menționată mai sus se calculează ca medie pe o perioadă care nu depășește 14 zile.

Pentru zilele lucrătoare efectuate prin derogare, tratamentul economic va fi cel prevăzut pentru orele suplimentare în zilele de sărbătoare legală.

În cadrul sistemului de relații de muncă industriale menționat în prezentul C.C.N.L., vor fi informate sindicatele teritoriale care prevăd posibila utilizare a acestui standard.

Articolul 41 - ZILE DE SĂRBĂTOARE

Sunt considerate sărbători legale următoarele:

- a) toate duminicile sau zilele de repaus compensatoriu prevăzute la art. 40 (repaus săptămânal); în cazul unei săptămâni scurte, a doua zi de repaus este considerată zi

- b) sărbătorile din 25 aprilie, 1 mai și 2 iunie, stabilite prin dispozițiile legale în vigoare, cu excepția eventualelor înlocuiri sau completări care pot interveni datorită dispozițiilor generale;
- c) următoarele sărbători:
- 1) Ziua Anului Nou (1 ianuarie);
 - 2) Boboteaza (6 ianuarie);
 - 3) Paște (mobil);
 - 4) Luni după Paști (mobil);
 - 5) Înălțarea (15 august);
 - 6) Ziua Tuturor Sfinților (1 noiembrie);
 - 7) Imaculata Concepție (8 decembrie);
 - 8) Crăciun (25 decembrie);
 - 9) S. Ștefan (26 decembrie);
 - 10) Sărbătoarea Protectorului locului în care lucrează lucrătorul (pentru municipiitatea Roma, SS. Pietro și Paolo 29 iunie).

În acele locații în care sărbătoarea Protectorului coincide cu alte sărbători menționate la literele b) și c), Asociațiile Teritoriale vor stabili o zi de sărbătoare care să o înlocuiască pe cea a Protectorului, pentru a păstra neschimbat numărul de sărbători al literelor menționate mai sus b) și c).

Numai în cazul în care evenimentele festive menționate la literele b) și c) cad într-o zi de repaus săptămânal (art. 40) se plătește o sumă egală cu cotele zilnice ale elementelor din salariul lunar total datorat, în plus față de tratamentul economic normal. SĂRBĂTORI ABROGATE PRIN LEGEA CONCEDIILOR, nr. 54 din 5 martie 1977.

În ceea ce privește sărbătoarea civilă (4 noiembrie) a cărei celebrare are loc în prima duminică a lunii noiembrie, lucrătorul va beneficia de tratamentul economic prevăzut pentru sărbătorile care coincid cu duminică, înțelegându-se că nu se plătește nicio compensație suplimentară în cazul serviciilor prestate în ziua calendaristică 4 noiembrie.

În cazul în care societatea prestează serviciul de muncă pentru cele 4 sărbători religioase suprimate, lucrătorul care în zilele menționate își prestează munca nu are nicio remunerație suplimentară față de remunerația lunară normală și va primi în schimb indemnizații compensatorii plătite pentru numărul de zile lucrate, în corespondență cu sărbătorile menționate mai sus.

Zilele libere de mai sus nu vor fi cumulate zilele de concediu și vor fi atribuite în mod compatibil cu nevoile de servicii, ținând cont de așteptările lucrătorului și trebuie luate în anul în care se referă; în cazul în care lucrătorul nu profită de zilele libere menționate mai sus, acesta va avea dreptul la tot atâtea porții zilnice din salariul lunar total pentru câte sărbători religioase anterioare au fost lucrate.

În cazul în care cele 4 sărbători religioase se încadrează în perioada de concediu, va avea loc o prelungire corespunzătoare a perioadei de concediu.

În cazul coincidenței celor 4 sărbători religioase cu repausul săptămânal prevăzut la art. 40, lucrătorul nu va avea dreptul la niciun liber compensatoriu, ci va beneficia de tratamentul prevăzut la alin. 3 din prezentul articol.

Remunerarea tuturor sărbătorilor nelucrate menționate în acest articol este inclusă în remunerația lunară.

În cazul în care instituțiile de securitate socială plătesc lucrătorilor absenți din cauza

bolii, accidentelor, sarcinii și creșterii copiilor, o sumă pentru sărbătorile menționate în acest articol, compania trebuie să plătească numai diferența dintre un astfel de tratament economic și întreaga remunerație pentru sărbători.

DECLARAȚIE LA PROCESUL VERBAL

Pentru lucrătorii companiilor care își desfășoară activitatea în municipiul Roma, dacă dincolo de sărbătoarea de

SS. Petru și Pavel profită de o zi suplimentară de odihnă pentru sfântul protector, numărul de zile libere menționate la alineatele (5), (6) și (7) din acest articol se reduce la 3.

Articolul 42 - CONCEDIU

Lucrătorul care are o vechime de 12 luni în companie are dreptul în fiecare an la o perioadă de concediu plătit:

- egală cu 22 de zile lucrătoare în cazul activității prestate săptămânal și distribuite în 5 zile (săptămână scurtă);
- egală cu 26 de zile în cazul unei prestații săptămânale distribuite pe parcursul a 6 zile.

În caz de concediere sau demisie, dacă a dobândit dreptul la concedii integrale, lucrătorul va avea dreptul la indemnizație pentru concedii.

Dacă nu a dobândit dreptul la concediu complet, lucrătorul va avea dreptul la tot atâtea douăsprezecimi de concediu câte luni întregi de vechime a acumulat.

Fracțiunile de o lună care nu depășesc 15 zile nu vor fi calculate, iar acestea vor fi considerate o lună întreagă dacă depășesc 15 zile.

Lucrătorul care la momentul concediului nu a acumulat dreptul la întreaga perioadă de concediu pentru că nu a avut încă o vechime de cel puțin 12 luni consecutive la companie va avea dreptul la 1/12 din concediu pentru fiecare lună de serviciu prestată.

În cazul concediilor colective, lucrătorul care nu a dobândit dreptul la concedii integrale va avea dreptul să beneficieze de concedii în raport cu tot atâtea douăsprezecimi cât este numărul de luni de vechime acumulată.

În cazul sărbătorilor naționale sau de la mijlocul săptămânii care se încadrează în perioada de concediu, aceasta va fi prelungită cu numărul de sărbători menționate mai sus.

Perioada de preaviz nu poate fi considerată perioadă de concediu.

Perioada de concediu se va stabili în funcție de necesitățile de muncă, de comun acord între părți, simultan pe departament, pe nivel sau individual.

În orice caz, compania va asigura lucrătorului pentru fiecare an calendaristic (1 ianuarie - 31 decembrie) 2 săptămâni de concediu în perioada 1 iunie - 30 septembrie.

Regula din paragraful anterior nu se aplică companiilor de dezinsecție, dezinfectare și deratizare.

Plata perioadei de concediu trebuie efectuată în avans.

Având în vedere scopul igienic și social al sărbătorilor, nu este permisă nicio renunțare expresă sau tacită la acestea și nici înlocuirea cu vreo compensație. Lucrătorul care, în ciuda atribuirii concediilor, nu profită de acestea din proprie voință, nu are dreptul la nicio compensație sau recuperare în anii următori.

Condițiile cele mai favorabile rămân neafectate.

Începând cu 1 ianuarie 1986, programul de lucru se reduce cu 40 de ore pe an, în mod normal prin recunoașterea zilelor de odihnă corespunzătoare sau cu metode care

urmează să fie stabilite în cadrul companiei, luând în considerare nevoile tehnico-productive și organizaționale.

Reducerile menționate mai sus absorb orice reduceri acordate la nivel de companie.

Articolul 43 - SERVICIUL MILITAR ȘI CIVIL

Serviciul militar (înrolare sau apel la arme) nu încetează raportul de muncă, iar timpul petrecut sub arme, numai privit sub aspectul indemnizației de vechime - cu excepția lucrătorilor aflați în perioada de probă - este considerat ca petrecut în serviciu la companie.

După încheierea serviciului militar, lucrătorul trebuie să se prezinte, în termen de 30 de zile, la companie pentru a relua serviciul; dacă nu se prezintă în perioada menționată anterior, se va considera că a demisionat.

Cele de mai sus, cu excepția cazului în care se prevede altfel prin legi speciale mai favorabile lucrătorului. Normele menționate în prezentul articol se aplică, în conformitate cu legile în vigoare în materie, de asemenea, lucrătorilor care prestează serviciul comunitar.

Articolul 44 - RETRAGEREA PERMISULUI DE CONDUCERE

Șoferului căruia Autoritatea i-a retras permisul de conducere a vehiculelor, din motive care nu implică concedierea imediată, va avea dreptul la păstrarea locului pentru o perioadă de 6 luni fără a primi nicio remunerație.

În această perioadă, șoferul poate fi repartizat la alte locuri de muncă și, în acest caz, va primi remunerația nivelului în care prestează serviciul.

În companiile cu mai mult de 20 de angajați, în plus față de păstrarea funcției menționate mai sus, compania trebuie să desemneze șoferul la orice alt loc de muncă, plătindu-i salariul la nivelul la care este desemnat.

În cazul în care retragerea permisului se prelungește peste termenele menționate anterior sau conducătorul auto nu acceptă să presteze munca pe care societatea i-o alocă, are loc încetarea raportului de muncă.

În acest caz, șoferului i se va plăti lichidarea la încheierea raportului de muncă prevăzută la art. 55 în funcție de salariul primit la nivelul la care a aparținut salariatul înainte de retragerea permisului.

Articolul 45 - ÎNDATORIRILE LUCRĂTORULUI

Lucrătorul are obligația:

- să îndeplinească sarcina încredințată cu cea mai mare diligență, asumându-și responsabilitatea personală și respectând directivele stabilite de companie cu comenzi de servicii sau cu dispoziții speciale;
- să respecte programul de lucru;
- să se comporte corect și politicos față de superiori, colegi, angajați și public;
- să aibă cea mai mare grijă de toate aparatele, obiectele, spațiile, echipamentele personale deținute de societate, răspunzând financiar, cu excepția răspunderii mai mari pentru daunele cauzate din vina constatată, prin rețineri din remunerație după notificarea scrisă a sumei aferente;
- să respecte ordinea ierarhică a societății în relațiile referitoare la serviciu;
- să respecte cu strictețe toate normele de drept privind prevenirea accidentelor pe

care societatea i le va aduce la cunoștință, precum și toate dispozițiile specifice în acest sens

- emise chiar de societate;
- să dețină documentația corespunzătoare care să ateste regularitatea angajării pusă la dispoziție de societate.

Articolul 46 - MĂSURI DISCIPLINARE

Nerespectarea de către lucrător a prevederilor cuprinse în prezentul contract poate da naștere, în funcție de gravitatea încălcării, la aplicarea următoarelor măsuri:

- a) avertisment verbal;
- b) avertisment scris;
- c) amendă care nu depășește trei ore de plată orară calculată pe baza cuantumului minim tabelar;
- d) suspendare din muncă și de la plată de până la maxim trei zile;
- e) concedierea pentru deficiențe în temeiul art. 48.

Angajatorul nu poate adopta nicio măsură disciplinară împotriva lucrătorului fără a-i fi contestat în prealabil suma și fără a-l fi ascultat în apărarea sa.

Cu excepția rechemării verbale, contestarea trebuie făcută în scris, iar măsurile disciplinare nu pot fi adoptate înainte de trecerea a 5 zile, timp în care lucrătorul își poate prezenta justificările.

Dacă măsura nu este adoptată în termen de 15 zile lucrătoare, aceste justificări vor fi considerate acceptate.

De asemenea, lucrătorul își poate prezenta justificările verbal, cu eventuala asistență a unui reprezentant al Asociației Sindicale la care aderă, sau a unui membru al Reprezentanței Unitare a Sindicatelor.

În cazul în care lucrătorul, în termen de 5 zile de la dispută, își declară în mod oficial intenția de a se prevala de asistența unui reprezentant sindical, orice întâlnire între lucrător și reprezentantul sindical cu societatea trebuie să aibă loc în perioada obligatorie de 30 de zile de la dispută, în provincia sau municipiul unde există contractul de achiziție relativ (la care este repartizat lucrătorul), după care justificările pot fi prezentate numai în scris, în următoarele 3 zile.

Această perioadă expiră dacă ședința nu poate avea loc din motive imputabile angajatorului. Adoptarea măsurii trebuie justificată și comunicată în scris.

Măsurile disciplinare menționate mai sus la literele b), c) și d) pot fi aplicate de către lucrătorul din sindicat, potrivit normelor contractuale referitoare la litigii.

Concedierea pentru deficiențele menționate la punctele A) și B) ale art. 48 poate fi contestată conform procedurilor prevăzute de art. 7 din Legea nr. 604/1966 confirmată de art. 18 din Legea nr. 300/1970.

Măsurile disciplinare la doi ani de la adoptarea lor nu vor fi luate în considerare în niciun scop.

Articolul 47 - AVERTISMENTE SCRISE, AMENZI ȘI SUSPENDĂRI

Avertismentul scris, amenda sau suspendarea sunt impuse unui lucrător care:

- a) nu se prezintă la locul de muncă sau părăsește locul de muncă fără un motiv justificat sau nu justifică absența în ziua următoare celei corespunzătoare începutului absenței, cu excepția cazului în care există un impediment justificat;
- b) întârzie începerea lucrărilor sau le suspendă sau anticipează încetarea lor fără un motiv justificat;
- c) efectuează o ușoară nesupunere față de superiori;
- d) efectuează lucrarea care i-a fost încredințată cu neglijență sau cu încetineală deliberată;
- e) din cauza neatenției sau neglijenței, deteriorează materialul companiei sau al clientului;;
- f) se găsește în stare de ebrietate evidentă, în timpul programului de lucru;
- g) în afara societății efectuează, în numele terților, lucrări pe care le efectuează societatea;
- h) contravine interdicției de fumat, acolo unde există și este indicată cu un semn specific;
- i) încalcă în alt mod respectarea prezentului contract sau comite orice culpă care dăunează disciplinei, moralului, igienei și siguranței în cadrul contractului de achiziție.

Avertismentul va fi aplicat pentru vicii minore; amenda și suspendarea pentru cele mai importante.

Cuantumul amenzilor care nu constituie despăgubiri pentru daune este donat instituțiilor de asistență și securitate socială existente de natură corporativă sau, în lipsa acestora, Fondului mutual de boală.

Articolul 48 - CONCEDIEREA PENTRU VICII

A) Concedierea cu preaviz.

În această măsură se regăsește lucrătorul care comite încălcări ale disciplinei și diligenței muncii care, deși sunt de o importanță mai mare decât cele prevăzute la art. 47, nu sunt atât de grave încât să facă aplicabilă sancțiunea prevăzută la lit. B) din prezentul articol.

Cu titlu indicativ, în încălcările de mai sus sunt incluse următoarele:

- a) nesupunerea față de superiori;
- b) daune semnificative din neglijență aduse materialului companiei sau clientului;
- c) încăierarea la locul de muncă;
- d) abandonarea locului de muncă de către personalul care este însărcinat în mod specific cu sarcini de supraveghere, custodie, control, cu excepția cazurilor prevăzute la lit. e) din următoarea literă B);
- e) absențe nemotivate prelungite peste 4 zile consecutive sau absențe repetate de trei ori într-un an în ziua următoare sărbătorilor sau concediului;
- f) condamnarea la o pedeapsă cu închisoarea aplicată lucrătorului, cu hotărâre definitivă, pentru o faptă săvârșită, după angajare, care nu are legătură cu desfășurarea raportului de muncă, care prejudiciază figura morală a lucrătorului;
- g) recidiva în oricare dintre viciile avute în vedere la art. 47, atunci când au fost dispuse două măsuri de suspendare în temeiul art. 47, cu excepția celor prevăzute la ultimul alineat al art. 46.

B) Concedierea fără preaviz.

Această măsură se aplică lucrătorului care cauzează companiei vătămări morale sau materiale grave sau care efectuează, în legătură cu desfășurarea raportului de muncă

acțiuni care constituie infracțiune în condițiile legii.

Cu titlu indicativ, în încălcările de mai sus sunt incluse următoarele:

- a) nesupunere severă față de superiori;
- b) furt în societate sau de la client;
- c) furtul de obiecte sau documente de la societate sau de la client;
- d) deteriorarea intenționată a materialului societății sau a materialului clientului;
- e) părăsirea locului de muncă care poate dăuna siguranței persoanelor sau siguranței instalațiilor sau, în orice caz, efectuarea de acțiuni care implică aceleași prejudicii;
- f) fumatul în cazul în care acest lucru poate dăuna siguranței persoanelor sau siguranței sistemelor;
- g) executarea de lucrări fără permisiunea de a lucra în cadrul societății în nume propriu sau în numele terților, care nu este entitate minoră și/sau cu utilizarea materialelor societății;
- h) încăierarea în interiorul departamentelor de procesare.

C) Concedierea fără preaviz și cu reținere.

Această prevedere se aplică lucrătorului care, fără nicio justificare, nu se prezintă la locul de muncă timp de 10 zile consecutive începând cu ultima zi de prezență sigură, devenind de negăsit.

În cazul concedierii fără preaviz, angajatorul va reține, cu titlu de penalitate, o sumă egală cu indemnizația pentru lipsa preavizului datorată pentru concediere.

Articolul 49 - SUSPENDAREA PREVENTIVĂ NEDISCIPLINARĂ

În cazul concedierii pentru viciile prevăzute la art. 48 lit. B), societatea poate dispune suspendarea preventivă nedisciplinară a lucrătorului cu efect imediat, pentru o perioadă maximă de 6 zile.

Angajatorul va notifica lucrătorul în scris cu privire la faptele relevante pentru această prevedere și va examina deducerile contrare. În cazul în care se aplică concedierea, aceasta va intra în vigoare din momentul suspendării dispuse.

Articolul 50 - PROTECTIA DEPENDENTILOR DE DROGURI

Compania, compatibil cu nevoile serviciului, va acorda lucrătorului care solicită o singură perioadă de concediu fără plată motivată de necesitatea de a asista membrii de familie aflați în întreținere care efectuează terapii de reabilitare care urmează să fie efectuate la Serviciul Național de Sănătate sau la unități specializate recunoscute de instituțiile competente.

De asemenea, compania, compatibil cu nevoile serviciului, va acorda lucrătorului în condiții de dependență de droguri o singură perioadă de concediu fără plată pentru o necesitate documentată de terapii de reabilitare care urmează să fie efectuate la Serviciul Național de Sănătate sau la unități specializate recunoscute de instituțiile competente.

Concediul menționat la punctul anterior nu poate depăși limitele de păstrare a postului în caz de boală stabilită în contract, fără a aduce atingere suspendării raportului

de muncă cu toate efectele contractuale și legale.

În cazul în care ciclul terapiei de reabilitare nu este finalizat în termenele menționate mai sus, compania, în baza unei documentații adecvate și compatibile cu

necesitățile tehnico-productive, va avea în vedere posibilitatea prelungirii în continuare a perioadei de concediu fără plată.

Articolul 51 - REMUNERAȚIA ÎN CAZ DE BOALĂ ȘI ACCIDENTE

Absenta pe motiv de boală trebuie comunicată, cu excepția cazurilor de impediment justificat, înainte de începerea programului de lucru în ziua în care survine absenta, reprezentanților societății desemnați în acest scop și comunicată de conducerea societății.

Orice continuare a stării de indisponibilitate pentru serviciu trebuie comunicată societății în cadrul programului normal de lucru din ziua anterioară celei în care lucrătorul ar fi trebuit să își reia serviciul și trebuie să fie certificată în modul menționat la următoarele paragrafe.

Începând cu 13 septembrie 2011, angajatorii trebuie să obțină certificatul de indisponibilitate la muncă numai prin intermediul serviciilor online puse la dispoziție de INPS (Institutul Național de Securitate Socială); lucrătorul este scutit de trimiterea certificatului, fără a aduce atingere obligației acestuia de a comunica cu promptitudine angajatorului absența pe motiv de boală în conformitate cu cele două paragrafe anterioare.

Lucrătorul va furniza societății numărul de protocol de identificare al certificatului trimis de medic în format electronic.

Nu aduce atingere prevederilor legilor și acordurilor la nivel interconfederal.

Dreptul de păstrare a locului de muncă încetează în cazul în care lucrătorul, chiar și cu perioade multiple de boală, ajunge la un total de 12 luni de absență pe o perioadă de 36 de luni consecutive. În scopul tratamentului de mai sus, se vor cumula perioadele de absență din cauza bolii care au apărut în ultimele 36 de luni consecutive anterioare ultimei zile de concediu de boală în cauză.

Dispoziția menționată la alineatul precedent se aplică chiar dacă cele 36 de luni consecutive au fost realizate prin mai multe raporturi de muncă consecutive în sector.

În acest scop, angajatorul este obligat, la momentul încetării raportului de muncă, să emită o declarație de responsabilitate, din care să rezulte numărul de zile de concediu de boală plătite în perioadele de muncă anterioare până la maximum 3 ani.

Odată ce limitele de păstrare a postului au fost depășite, compania, la cererea lucrătorului, va permite o perioadă de concediu fără plată care să nu depășească 4 luni în care raportul de muncă rămâne suspendat în toate efectele fără începerea remunerației și a oricărui element instituit contractual.

Această perioadă de concediu poate fi solicitată o singură dată în cursul colaborării cu aceeași societate.

Odată ce limitele de mai sus au expirat, societatea, în cazul în care concediază lucrătorul, va plăti lichidarea de încheiere a raportului de muncă și indemnizația de înlocuire a preavizului și orice altă indemnizație la care ar putea avea dreptul.

În cazul în care lucrătorul nu poate relua serviciul după expirarea termenelor menționate mai sus, acesta poate rezilia contractul de muncă numai cu dreptul la plata lichidării pentru încetarea raportului de muncă. Dacă acest lucru nu se întâmplă și societatea nu procedează la concediere, raportul rămâne suspendat, cu excepția continuării vechimii.

Pentru cazurile de t.b.c. - fără a aduce atingere prevederilor prezentului articol - se face trimitere la dispozițiile legale în vigoare.

Regulile generale se aplică tratamentului bolilor și accidentelor.

Fără a aduce atingere dispozițiilor art. 5, legea 20.5.1970 nr. 300, în ceea ce privește controlul absențelor pe motiv de boală, părțile convin după cum urmează:

- lucrătorul absent trebuie să fie la domiciliu disponibil pentru verificări în intervalele orare prevăzute de reglementările în vigoare și exact între orele 10:00 și 12:00 și între orele 17:00 și 19:00;
- fără a aduce atingere necesității documentate de a lipsi de la domiciliu pentru vizite, servicii și verificări de specialitate, precum și pentru vizite de control, despre care lucrătorul va informa în prealabil societatea.

În lipsa unor astfel de comunicări sau în caz de întârziere peste termenele indicate mai sus, cu excepția cazului în care există motive întemeiate de impediment, absența este considerată nejustificată. Orice schimbare de adresă în timpul perioadei de boală sau accident neprofesional trebuie comunicate cu promptitudine companiei.

La sfârșitul bolii sau accidentului, lucrătorul trebuie să se prezinte imediat la locul său obișnuit de muncă.

Lucrătorul, care absentează de la vizitele de control efectuate în intervalele orare prestabilite, își pierde dreptul la integrare de către societate pentru aceeași perioadă pentru care INPS nu va plăti indemnizația de boală.

Prestarea muncii, chiar și gratuită, în timpul absenței, constituie o încălcare gravă a contractului.

În cazul în care lucrătorul a împiedicat fără motive justificate de sănătate evaluarea în timp util a stării de boală, este obligat să se întoarcă imediat la companie.

În caz contrar, absența va fi considerată nejustificată.

Se înțelege că legislația sus-menționată va fi adaptată în raport cu prevederile legale care, ulterior prezentului contract, vor fi stabilite în materie.

TRATAMENT ECONOMIC ÎN CAZ DE BOALĂ ȘI ACCIDENT PENTRU FUNCȚIONARI

În cazul întreruperii serviciului din cauza unui accident sau unei boli, care nu este determinată de evenimente neglijente grave imputabile angajatului, se va acorda următorul tratament angajatului care nu este în perioada de probă:

- plata, în plus față de plata INPS, a întregului salariu (salariu și indemnizație privind costul vieții) timp de 5 luni și jumătate din acesta pentru celelalte 7 luni. Funcționarului îi sunt datorate drepturi egale în perioada de preaviz și până la expirarea acestei perioade. Tratamentul stabilit mai sus va înceta dacă salariatul cu mai multe perioade de concediu de boală, în total, atinge, pe parcursul a 36 de luni consecutive, limita maximă prevăzută pentru incidența prezentului articol.

TRATAMENT ECONOMIC ÎN CAZ DE BOALĂ ȘI VĂTĂMARE PENTRU MUNCITORI

Pentru absențele pe motiv de boală, muncitorul va fi remunerat cu:

- a) o integrare a tratamentului economic INPS până la 100% din salariul net total (art. 18, ultimul paragraf), începând cu prima zi lucrătoare de absență și până în a 180-a

zi;

b) de la a 181-a zi la a 270-a o integrare de 50% din remunerația globală.

În cazul accidentelor de muncă indemnizate de INAIL, lucrătorului i se va plăti

100% din salariul total începând cu a 2-a zi și până la recuperarea clinică.

PRIMA NOTĂ LA PROCESUL-VERBAL

În cazurile de apariție a imposibilității prestării serviciului din cauza nepotrivirii fizice a lucrătorului, compania va evalua posibilitatea, în raport cu nevoile sale organizatorice tehnico-productive, de a atribui lucrătorului alte sarcini existente, adaptate stării sale fizice.

A DOUA NOTĂ LA PROCESUL-VERBAL

Părțile încredințează unei comisii mixte, formată din 6 membri (3 reprezentând organizațiile sindicale și 3 reprezentând organizații patronale), care va fi constituită până în septembrie 2021 în cadrul Organismului Național Bilateral (ONBSI), cu sarcina de a monitoriza fenomenul microabsențelor datorate bolii.

Comisia paritară are sarcina de a defini cu INPS un acord, ale cărui eventuale sarcini vor fi suportate de ONBSI, pentru a obține date referitoare la fenomenul concediului medical în companiile din sectorul care aplică acest C.C.N.L..

În prima fază de aplicare, vor fi examinate datele referitoare la perioada de doi ani 2022-2023, în timp ce, pentru următorii ani, în temeiul acordului cu INPS, datele privind microabsențele datorate motivelor de boală vor fi luate în considerare anual.

Pe baza datelor furnizate de INPS, comisia mixtă va prezenta, anual, un raport special părților care stipulează acest C.C.N.L. care va sta la baza comparației, care va fi încheiată ca primă aplicare până în 2024, cu privire la dimensiunea reală a fenomenului de morbiditate, acordând o atenție deosebită bolilor „așa-numite scurte”. În această ultimă privință, Comisia trebuie să obțină datele privind incidența bolilor „așa-numite scurte” în ceea ce privește numărul total de zile de absență din cauza bolii și, de asemenea, să le examineze cu referire la condițiile de mediu, organizaționale și de muncă.

În cazul în care datele furnizate de INPS arată o incidență deosebit de semnificativă a bolilor „așa-numite scurte” (cum ar fi, de exemplu, o valoare mai mare de 25%) față de numărul total de zile de absență din cauza bolii, Comisiei i se atribuie sarcina de a prezenta părților care stipulează acest C.C.N.L. o propunere care vizează limitarea fenomenului, pe care se angajează, de acum, să o inițieze o reformă a reglementărilor menționate în acest articol cu ocazia următoarei reînnoiri a contractului.

Articolul 52 - CONCEDIUL DE MATERNITATE SI CONCEDIUL PENTRU CRESTEREA COPILULUI

În ceea ce privește tratamentul pentru concediul de maternitate și concediul pentru creșterea copilului, se face trimitere la dispozițiile actuale ale legii în materie (Decretul legislativ nr. 151 din 26 martie 2001 cu modificările și completările ulterioare - Text consolidat al dispozițiilor legislative privind protecția și susținerea maternității și paternității).

Pentru lucrătoarele cu atribuții de funcționar, dacă este mai favorabili decât legea, se aplică următorul tratament:

- plata integrală a salariului pentru primele 4 luni de absență și prevederile legii

menționate la alineatul precedent în luna următoare, efectuată

deducerea a ceea ce lucrătorii primesc cu titlu de indemnizație ce urmează a fi plătită de instituția de asigurări sociale, potrivit legii.

În perioada concediului de maternitate, evenimentul de boală prevalează asupra concediului exclusiv în cazul îmbolnăvirii grave a mamei în temeiul articolului 22 din Decretul legislativ nr. 151 din 26 martie 2001 și circulara Inps nr. 68/1992.

Articolul 52-A - CONCEDIU PENTRU FEMEILE VICTIME ALE VIOLENTEI DE GEN

Lucrătoarele incluse în parcursul de protecție legat de violența de gen, în temeiul și în sensul art. 24 Decretul legislativ 80/2015 și modificările și completările ulterioare, atestate corespunzător de serviciile sociale ale municipiului de reședință sau de centrele sau casele de siguranță anti-violență, are dreptul de a se abține de la muncă din motive legate de calea de protecție pentru o perioadă maximă de 90 de zile lucrătoare, așa cum prevede legea menționată anterior.

În scopul exercitării dreptului prevăzut în prezentul articol, lucrătoarea, cu excepția cazurilor de imposibilitate absolută, este obligată să notifice angajatorul cu o perioadă de preaviz de cel puțin șapte zile, cu indicarea începutului și sfârșitului perioadei de concediu și să prezinte certificarea care atestă includerea în parcursul prevăzut la alineatul precedent.

Perioada de concediu menționată la alineatul (1) se calculează în scopul vechimii în muncă cu toate efectele, precum și pentru acumularea concediilor, pentru salariul pentru cea de-a treisprezecea lună, a paisprezecea lună și pentru lichidarea pentru încheierea raportului de muncă.

În timpul perioadei de concediu, lucrătoarea, conform dispozițiilor alineatului (3), are dreptul să primească o indemnizație corespunzătoare ultimului salariu, iar această perioadă este acoperită de o contribuție figurativă. Indemnizația este plătită în avans de către angajator și se corelează cu contribuțiile datorate INPS, conform procedurilor prevăzute pentru plata tratamentului economic de maternitate.

Concediul poate fi luat pe bază orară sau pe zi pentru o perioadă de trei ani, lucrătorul putând alege între utilizarea zilnică și cea orară, cu condiția ca utilizarea pe bază de oră să fie permisă într-o cantitate egală cu jumătate din timpul mediu zilnic din luna imediat anterioară celei în care începe concediul.

În cazul în care condițiile prevăzute la alin. 1 al art. 24 din Decretul legislativ menționat mai sus există și la cererea lucrătorului, concediul prevăzut la alin. 1 se va prelungi cu încă 90 de zile cu dreptul la plata unei indemnizații egale cu 70% din salariul curent.

Lucrătoarea are dreptul la transformarea raportului de muncă din normă întreagă în fracțiune de normă, pe verticală sau pe orizontală. La cererea lucrătoarei, raportul de muncă cu fracțiune de normă trebuie transformat din nou într-un raport de muncă cu normă întreagă. Lucrătoarea inclusă în căile de protecție menționate la alineatul (1) poate depune o cerere de transfer către un alt contract de achiziții, chiar dacă este situat în altă localitate. În termen de 7 zile de la comunicarea menționată mai sus, compania, după ce a verificat disponibilitatea locurilor de muncă în alte contracte, se obligă să transfere lucrătoarea.

La sfârșitul procesului de protecție, lucrătoarea poate solicita să fie scutită de turele

Contractul Colectiv Național de
cu greutate pentru o perioadă de un an.

Articolul 53 - LUCRATORII IMIGRANȚI

Pentru a facilita reîntregirea familiei lucrătorilor străini în țări din afara UE, companiile vor primi, compatibil cu nevoile tehnico-organizatorice, cererile, în acest sens motivate, ale lucrătorilor individuali de a putea profita de perioadele continue de absență de la locul de muncă prin utilizarea concediilor și zilelor libere plătite prevăzute de prezentul CCNL, cumulând și ceea ce s-a acumulat înainte de anul de referință.

Părțile convin asupra utilizării orelor de drept la studii menționate la articolul 36 din C.C.N.L. pentru cursuri de alfabetizare pentru lucrătorii din afara UE, fără a aduce atingere numărului total de ore stabilit de articol.

Articolul 54 - PENSIE SUPLIMENTARĂ

Părțile contractante convin asupra oportunității de a favoriza pensiile suplimentare pentru lucrătorii din sector și, în acest scop, convin să caute cele mai potrivite soluții de implementare în acest scop prin implementarea unei discipline definite de contribuție și capitalizare individuală, fără profit și cu scopul exclusiv de a oferi beneficii suplimentare de pensie, în conformitate cu Decretul legislativ 252/2005 și modificările și completările ulterioare.

Lucrătorii care nu sunt în perioada de probă, cei angajați pe termen nelimitat sau cu contracte mixte și al căror raport de muncă este reglementat de prezenta C.C.N.L. se pot alătura.

Lucrătorii angajați cu contract pe durată determinată, care acumulează în cursul anului solar (1ianuarie-31 decembrie) perioade de muncă de cel puțin șase luni, pot să adere la finalizarea acestei perioade. Părțile își rezervă dreptul de a stabili, în cadrul dispozițiilor legale/de reglementare respective, condițiile și metodele privind menținerea pozițiilor acestor lucrători.

Adeziunea lucrătorului va avea loc voluntar, sau prin mecanismul consimțirii prin tăcere, în conformitate cu prevederile articolului 8, al șaptelea paragraf, din Decretul legislativ nr. 252/2005.

Contribuțiile, în limitele deductibilității fiscale prevăzute de legislația relevantă, vor consta în:

- a) 1%, suportată de societate, calculată pe o scară minimă și o indemnizație privind costul vieții începând cu 1/1/2001; (conform tabelului atașat);
- b) 1%, suportată de lucrător, calculată pe o scară minimă și indemnizație privind costul vieții începând cu 01.01.2001;
- c) lichidarea pentru încheierea raportului de muncă acumulată în cursul anului de către lucrătorii în cauză în conformitate cu reglementările legale în vigoare.

Lucrătorul poate opta pentru plata unei contribuții suplimentare, pe cheltuiala sa, în cuantumul și cu criteriile stabilite prin Statutul și Regulamentul fondurilor respective menționate la alineatul (9) din prezentul articol.

Contribuțiile menționate mai sus, inclusiv sumele retrase din lichidarea pentru încetarea raportului, vor fi reținute cu ocazia plății taxelor în fiecare lună timp de douăsprezece luni și vor fi plătite în conformitate cu termenii și condițiile care vor fi stabilite în acordul menționat mai sus.

Contribuțiile care trebuie plătite de companii vor fi datorate numai pentru lucrătorii

care aderă, fără a da naștere la tratamente de substituție sau alternative în cazul neînregistrării lucrătorului.

Pentru a evita dispersarea lucrătorilor în diferitele fonduri existente și pentru a obține diseminarea maximă a pensiei suplimentare în sector, asigurând în același timp omogenitatea tratamentului în rândul tuturor potențialilor lucrători, părțile contractante convin că fondurile de pensii la care societățile vor fi obligate să plătească contribuții, pe baza sumelor menționate în prezentul articol, vor fi, și în sensul dispozițiilor articolului 8 alineatul (7) litera b) din Decretul legislativ 252/2005, numai următoarele:

- PREVIAMBIENTE, pentru lucrătorii companiilor care aderă la ANIP, conform prevederilor acordului din 8 iunie 2007 (Anexa nr. 18 la prezentul C.C.N.L.);
- FONDAPI, pentru lucrătorii companiilor participante la CONFAPI, conform prevederilor acordului din 23 februarie 2005 (Anexa nr. 19 la prezentul C.C.N.L.);
- PREVIDENZA COOPERATIVA pentru lucrătorii întreprinderilor cooperatiste din sector prevăzute de protocolul adițional din 16 februarie 2007 (Anexa nr. 17 la prezentul C.C.N.L.).

În cazul în care o companie sau o cooperativă nu se alătură niciuneia dintre asociațiile de afaceri care semnează prezentul C.C.N.L., lucrătorii au dreptul să se alătore unuia dintre fondurile menționate mai sus.

În ceea ce privește cota de pensie suplimentară suportată de angajator, aceasta va fi în orice caz recunoscută în cazul angajării lucrătorilor deja înscriși într-unul din fondurile enumerate mai sus în urma unui transfer de contract de achiziții.

Cota va fi recunoscută și în cazul angajării unui lucrător înscris într-un alt fond închis din sector, cu condiția ca acordurile referitoare la acest alt fond să prevadă condiția reciprocității în ceea ce privește lucrătorii înscriși într-unul dintre fondurile enumerate mai sus.

Articolul 55 - LICHIDAREA LA ÎNCHEIEREA RAPORTULUI DE MUNCĂ

Fără a aduce atingere prevederilor Decretului legislativ nr. 252/2005 și articolului 54 din prezentul C.C.N.L., în cazul încetării raportului de muncă, lucrătorul are dreptul la lichidarea la încheierea raportului de muncă în conformitate cu Legea 29 mai 1982, nr. 1982.

Instituțiile strict indicate mai jos sunt elemente utile în scopul stabilirii lichidării la încheierea raportului de muncă.

- 1) quantum remunerație tabelară;
- 2) indemnizație privind costul vieții;
- 3) vechimea forfetară de sector pentru muncitori și treptele bienale pentru funcționari;
- 4) orice majorări de merit și/sau spor la salariul minime ramură;
- 5) a 13-a plată lunară;
- 6) a 14-a plată lunară;
- 7) indemnizații care nu sunt ocazionale;
- 8) acorduri suplimentare.

Pentru indemnizația de vechime acumulată până la 31 mai 1982 de către lucrătorii cu sarcini de muncitori, consultați nota la procesul-verbal menționat la articolul 56 din C.C.N.L. din 25 mai 2001.

Articolul 56 - INDEMNIZAȚII ÎN CAZ DE DECES

În cazul decesului lucrătorului, indemnizațiile indicate la articolele 55 și 57 trebuie plătite celor îndreptățiți în conformitate cu prevederile legii, după deducerea plăților primite pentru eventualele acte de securitate socială efectuate de societate.

Repartizarea indemnizațiilor, dacă nu există un acord între cei îndreptățiți, trebuie să respecte regulile succesiunii legitime.

Orice acord anterior decesului salariatului cu privire la alocarea și distribuirea indemnizațiilor este nul și neavenit.

RECOMANDARE LA PROCES-VERBAL

În cazul decesului lucrătorului, angajatorul va evalua, pentru o vechime mai mică de 5 ani, posibilitatea de a suplimenta lichidarea la încheierea raportului de munca datorată la sfârșitul contractului, în cazul supraviețuirii soțului/soției sau a copiilor minori care locuiesc deja cu lucrătorul decedat și în condiții de necesitate deosebită.

Articolul 57 - PREAVIZ

Raportul de muncă permanent nu poate fi reziliat de niciuna dintre părți fără un preaviz prealabilă, ale cărei condiții sunt stabilite după cum urmează:

FUNȚIONARI

- a) pentru funcționarii care, după trecerea perioadei de probă, nu au depășit 5 ani de serviciu:
 - 2 luni și 15 zile pentru funcționării de nivel 7 și manageri;
 - 1 lună și 15 zile pentru funcționarii de nivel 6;
 - 1 lună pentru funcționarii de la nivelul 5 la nivelul 2;
- b) pentru funcționarii care au depășit 5 ani de serviciu și nu 10:
 - 3 luni și 15 zile pentru funcționarii de nivel 7 și manageri;
 - 2 luni pentru funcționarii de nivel 6;
 - 1 lună și 15 zile pentru funcționarii de la nivelul 5 la nivelul 2;
- c) pentru funcționarii care au depășit 10 ani de serviciu:
 - 4 luni și 15 zile pentru funcționarii de nivel 7 și manageri;
 - 2 luni și 15 zile pentru funcționarii de nivel 6;
 - 2 luni pentru angajații de la nivelul 5 la nivelul 2. MUNCITORI

15 zile calendaristice pentru muncitorii de orice nivel, indiferent de vechimea în muncă.

Perioadele de preaviz la care se face referire în prezentul articol se reduc la 50% pentru funcționari și, respectiv, la 7 zile calendaristice pentru muncitori dacă este lucrătorul cel care dă preaviz.

Termenele de reziliere încep de la mijlocul și sfârșitul fiecărei luni.

Partea care reziliază relația fără a respecta termenii de preaviz menționați mai sus

să plătească celuiilalt o indemnizație egală cu valoarea remunerației forfetare pentru perioada de preaviz care lipsește.

Angajatorul are dreptul să rețină, din suma care i se datorează lucrătorului, o sumă corespunzătoare salariului pentru perioada de preaviz care nu este acordată de acesta din urmă.

Perioada de preaviz, chiar dacă este înlocuită cu indemnizația corespunzătoare, va fi prelungită ca vechime pentru indemnizația de concediere.

Partea care primește rezilierea în conformitate cu alineatul (1) are dreptul de a întrerupe raportul, atât la începutul, cât și în timpul perioadei de preaviz, fără nicio obligație de compensare pentru perioada de preaviz nefinalizată.

Pe parcursul perioadei de preaviz, angajatorul va acorda lucrătorului zile libere pentru căutarea unui nou loc de muncă; distribuirea și durata zilelor libere vor fi stabilite de angajator în raport cu nevoile companiei.

Atât concedierea, cât și demisia vor fi comunicate în scris, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

Articolul 58 - TRANSFERUL, TRANSFORMAREA, FALIMENTUL SI ÎNCETAREA ACTIVITĂȚILOR SOCIETATII

În cazul unui transfer sau transformări în orice fel a societății, raportul de muncă nu este reziliat, iar personalul alocat acesteia își păstrează toate drepturile față de noul proprietar, cu excepția cazului în care a avut loc o lichidare a tuturor pretențiilor financiare și legale de către societatea care transferă.

Funcționarii, în cazurile prevăzute la primul paragraf, au dreptul să solicite plata indemnizației de vechime și să înceapă de la zero un alt raport de munca.

În cazul falimentului societății, urmat de concedierea lucrătorului sau în cazul încetării activității societății, lucrătorul va avea dreptul la o indemnizație de preaviz și la lichidare pentru încetarea raportului de muncă, la fel ca în cazul concedierii.

Articolul 59 - RELAȚIILE SINDICALE ALE ÎNTREPRINDERILOR

Reprezentanța sindicală unitară sau, dacă nu a fost încă înființată, Reprezentanțele sindicale ale societății, sunt însărcinate atât cu sarcinile de gestionare a contractului, cât și cu cele prevăzute în mod expres în elementele instituite individuale ale prezentului contract și de legislația în vigoare.

Reprezentanța sindicală unitară sau, dacă nu a fost încă înființată, Reprezentanțele sindicale ale societății sunt responsabile pentru:

- a) să intervină la conducerea societății pentru respectarea întocmai a normelor de legislație socială și sănătate și securitate în muncă;
- b) să intervină la conducerea societății pentru aplicarea exactă a contractelor de muncă și a contractelor de societate.

Societatea va examina cu Reprezentanța sindicală unitară sau, dacă nu este deja stabilită, cu reprezentanții sindicali ai societății.

- c) fără a aduce atingere orei de începere și de încheiere a activității impuse de cerințele serviciului, orice modificări ale distribuției programului de lucru;
- d) orice programare diferită a concediilor față de norma contractuală;
- e) necesitatea de muncă suplimentară față de norma contractuală, programabilă

pe termen lung.

Următoarele vor fi, de asemenea, supuse unei examinări comune:

- 1) în conformitate cu clasificarea definită contractual, contestațiile în materie de angajare depuse în primă instanță de lucrătorii în cauză prin reprezentarea sindicală unitară sau, dacă nu au fost încă constituite, reprezentanții sindicali ai societății;
- 2) eventuala necesitate de a stabili prioritatea în acordarea liberelor pentru frecventarea de cursuri de studiu (articolul 36).

Articolul 60 - PROCEDURI DE CONCILIERE SI ARBITRAJ

A. TENTATIVĂ OBLIGATORIE DE CONCILIERE

Tentativa obligatorie de conciliere la nivel sindical are loc conform procedurii care se definește după cum urmează:

Biroul de Conciliere a Sindicatelor va fi format dintr-un reprezentant al Organizației Sindicale aderente la Confederație care semnează prezentul contract căruia lucrătorul îi conferă un mandat special și un reprezentant al Asociației Patronale teritoriale căreia societatea îi conferă un mandat special. În prima fază de implementare, sarcinile de secretariat ale Oficiului vor fi îndeplinite la asociația patronală menționată anterior.

Lucrătorul sau, în cazul unui litigiu de serie, lucrătorii care intenționează să propună recursuri în fața Judecătorului pentru litigii de muncă, pot adresa o cerere scrisă cu o scrisoare trimisă secretariatului biroului pentru experimentarea încercării obligatorii de conciliere în cadrul sindicatului. O copie a cererii menționate mai sus trebuie transmisă simultan prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire societății în cauză.

Cererea trebuie să conțină indicarea părților, obiectul litigiului cu prezentarea detaliată și completă a faptelor, rezumatul documentelor anexate, alegerea domiciliului la secretariat, precum și numele reprezentantului organizației sindicale la care se face referire la punctul 1. căruia i s-a acordat o procură specială. Aceleași obligații trebuie să fie

îndeplinite în cazul în care reclamantul este angajatorul.

Părțile, cu reprezentanții desemnați și, dacă au fost comunicate anterior, cu posibila prezență a experților aparținând organizațiilor sindicale respective, trebuie să se întâlnească în termen de 20 de zile de la primirea solicitării menționate mai sus pentru a continua examinarea litigiului și încercarea de conciliere.

Tentativa de conciliere se realizează în mod liber, inclusiv prin mai multe întâlniri, și trebuie finalizată în termen de 60 de zile de la data primirii cererii.

În cazul în care concilierea are succes, se întocmește un proces-verbal în temeiul și în sensul articolului 411 alineatele (1) și (3) din Codul de procedură civilă italian.

Procesul-verbal de conciliere semnat de părți devine executoriu cu respectarea prevederilor art. 411 din Codul de procedură civilă italian.

În cazul în care concilierea eșuează, se întocmește un proces-verbal, indicând termenii litigiului, propunerile pentru definitivare și motivele pentru care nu s-a ajuns la un acord.

Părțile pot indica soluția, chiar parțială, asupra căreia sunt de acord, precizând, atunci când este posibil, valoarea creditului care este datorat la momentul respectiv. În acest din urmă caz, procesul-verbal devine executoriu, având în vedere dispozițiile articolului 411 din Codul de procedură civilă italian.

Secretariatul va emite, la cererea părților, o copie a procesului-verbal de conciliere sau de dezacord.

B. ARBITRAJ NEOBIȘNUIT

În cazul în care încercarea de conciliere eșuează sau, în orice caz, perioada menționată la punctul 4 litera A din prezentul acord s-a scurs, părțile individuale în cauză pot conveni să supună soluționarea litigiului deciziei Comisiei de arbitraj prevăzute la art. 412 B din Codul de procedură civilă italian.

Fără a aduce atingere prevederilor art. 412B, alin. 1, din Codul de procedură civilă italian, instanțele teritoriale ale sindicatelor semnatare ale prezentului contract și asociațiile patronale teritoriale vor înființa Comisia de arbitraj, tot cu caracter permanent, conform următoarelor criterii.

Comisia este alcătuită dintr-un reprezentant sindical desemnat de lucrător, un reprezentant al asociației patronale teritoriale numit de societate și președintele ales de comun acord.

În cazul în care Comisia de Arbitraj este constituită în forma permanentă, numirea președintelui revine organelor teritoriale ale organizațiilor de sindicat semnatare ale prezentului acord și asociațiilor patronale teritoriale care l-au constituit.

În cazul în care nu se ajunge la un acord cu privire la numirea președintelui, acesta va fi ales - în urma manifestării voinței părților menționate la al treilea și al patrulea paragraf de la punctul 4 - prin rotație sau alte criterii care urmează să fie identificate în teritoriu, dintr-o listă, care în mod normal poate fi revizuită la fiecare doi ani, conținând numele a cel puțin 10 juriști, identificați de comun acord de către organele teritoriale ale sindicatelor semnatare ale prezentului acord și de către asociațiile patronale teritoriale.

Președintelui i se va achita un onorariu pentru fiecare litigiu, al cărui quantum va fi stabilit de părți la nivel teritorial.

La fiecare șase luni, cheltuielile de secretariat vor fi calculate și distribuite între Organizațiile contractante.

Președintele este obligat să declare, din când în când, în scris, că se prezintă niciuna dintre cauzele prevăzute la art. 51 din Codul de procedură civilă italian

Cererea de trimitere a litigiului la comisia de arbitraj trebuie să conțină indicarea părții solicitante, alegerea domiciliului la secretariatul comisiei și prezentarea faptelor.

Cererea semnată de partea interesată trebuie trimisă, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, secretariatului consiliului și celeilalte părți, prin intermediul organizației sindicale sau al asociației patronale căreia i-a conferit mandat, în termen de 30 de zile de la data emiterii raportului menționat la punctul 6., partea

a) din prezentul articol sau de la data expirării termenului în care s-ar fi putut face încercarea.

Partea solicitantă, în următoarele 15 zile, începând de la trimiterea confirmării de primire menționate la paragraful precedent, trebuie să dea o confirmare scrisă secretariatului cu privire la voința de a se adresa Comisiei, trimițând simultan o copie a notificării de primire a comunicării trimise celeilalte părți. În cazul în care confirmarea nu sosește în acest termen, cererea de arbitraj se consideră revocată. Cererea poate fi condiționată de obligația arbitrilor de a respecta în instanță normele imperative de drept și prezentul C.C.N.L..

În cazul în care cealaltă parte intenționează să adere la cerere, aceasta trebuie să notifice secretariatul Comisiei în termen de 15 zile de la data primirii cererii.

Cererea și adeziunea trebuie să conțină declarația scrisă a părților care acceptă membrii Care compun Comisia de judecată care reprezintă părțile, precum și președintele care va fi numit în conformitate cu punctul 2., precum și atribuirea aceleiași Comisii a competenței de a decide în conformitate cu echitatea, cu excepția cazurilor prevăzute la paragraful al treilea anterior.

Acceptarea arbitrilor pentru soluționarea litigiului trebuie efectuată în scris. Orice investigație a litigiului va avea loc în principal oral, în modul care urmează să fie stabilit de Comisie la prima ședință.

Consiliul poate interoga în mod liber părțile interesate, precum și persoanele care sunt informate cu privire la fapte.

Părțile pot fi asistate de Organizații de sindicate și/sau experți de încredere. În condițiile peremptorii stabilite de Comisie, părțile pot depune la secretariat documente, memorii și replici.

Comisia trebuie să emită hotărârea în termen de 60 de zile, începând de la data primirii, la secretariat, a confirmării scrise menționate la punctul 4 de mai sus. În cazul în care litigiul este deosebit de complex din punct de vedere al cercetării, de comun acord cu părțile, termenul poate fi prelungit de arbitri până la 120 de zile.

Hotărârea se va lua cu votul majorității arbitrilor și se va face în scris.

Se comunică, prin secretariat, părților în instanță și este executorie, cu respectarea normelor stabilite de al doilea paragraf al art. 412 lit. a Codului de procedură civilă italian.

Fără a aduce atingere faptului că părțile la litigiu sunt responsabile pentru cheltuielile și onorariile datorate arbitrilor indicați în Comisie ca reprezentanți ai fiecăruia dintre aceștia, cheltuielile suplimentare ale procedurii de arbitraj, inclusiv onorariile și cheltuielile președintelui, vor fi soluționate în conformitate cu articolele 91 alineatul (1) și 92 din Codul de procedură civilă italian.

Hotărârea arbitrală poate fi atacată cu recurs în fața instanței judecătorești competente pentru eroare, violență și abatere săvârșită cu intenție, precum și pentru nerespectarea prevederilor art. 412B din Codul de procedură civilă italian și a normelor imperative de drept în cazul menționat la punctul 4. al treilea paragraf de mai sus.

Toate aspectele referitoare la interpretarea și/sau aplicarea prezentului articol sunt supuse deciziei exclusive a părților care semnează prezentul acord, care vor ajunge la aceeași decizie într-un spirit de soluționare amiabilă.

Orice acorduri pe această temă ajunse la nivel local rămân neafectate.

Articolul 61 - DREPTURILE SINDICALE

A) AUTORIZAȚII PENTRU BIROURILE SINDICALE ȘI AȘTEPTĂRI

Lucrătorilor care sunt membri ai comitetelor de conducere ale Confederațiilor sindicale, ai comitetelor de conducere ale Federațiilor sindicale naționale care prevăd prezenta C.C.N.L. și ai Sindicatelor provinciale aparținătoare, li se pot acorda zile libere plătite de scurtă durată compatibil cu cerințele de serviciu pentru exercitarea funcțiilor lor atunci când absența de la locul de muncă este solicitată în mod expres în scris de

către organizațiile menționate mai sus.

Aceste zile libere vor fi acordate pentru o perioadă maximă de 25 de zile pe an pentru fiecare organizație sindicală.

În cazul în care există mai mulți angajații de la aceleași companie care pot beneficia de aceasta, zilele libere care vor fi acordate persoanelor vor fi însumate și, în general, nu pot depăși un maxim de 60 de zile pe an.

Liberele pentru membrii organelor de conducere ale sindicatelor vor fi acordate la prezentarea scrisorii de convocare către societate cu cel puțin 24 de ore înainte.

Calificările menționate mai sus și modificările aferente trebuie comunicate în scris de către organizațiile menționate mai sus asociațiilor patronale teritoriale care le vor comunica societății din care face parte lucrătorul.

Pentru îndeplinirea funcțiilor sindicale menționate mai sus, precum și pentru cele inerente funcțiilor publice electivă, se poate acorda o perioadă de concediu fără plată pe întreaga durată a mandatului acestora, timp în care raportul de muncă rămâne suspendat cu toate efectele.

Directorii reprezentanțelor sindicale ale societății au dreptul la zile libere plătite pentru îndeplinirea mandatului lor.

Au dreptul la aceste zile libere cel puțin:

- a) 1 director pentru fiecare reprezentanță sindicală a societății în unitățile de producție care dețin un număr de până la 200 de salariați din categoria pentru care este organizată;
- b) 1 director pentru fiecare 300 sau fracțiune din 300 de angajați pentru fiecare reprezentanță sindicală a societății în unitățile de producție care dețin un număr de până la 3.000 de angajați din categoria pentru care este organizată;
- c) 1 director pentru fiecare 500 sau fracțiune de 500 de angajați din categoria pentru care este organizată reprezentarea sindicală a societății în cele mai mari unități de producție, în plus față de numărul minim menționat la litera b) de mai sus.

Numărul de zile plătite pentru directorii sindicali ai societății nu poate fi mai mic de 10 ore pe lună în societățile prevăzute la lit. b) și c) din alineatul precedent; în societățile prevăzute la lit. a) numărul de zile plătite nu poate fi mai mic de 2 ore și jumătate pe an pentru fiecare salariat.

Lucrătorul care intenționează să își exercite dreptul menționat la alineatul (7) trebuie să notifice societatea în scris, de regulă cu 24 de ore înainte, prin reprezentanții sindicali ai societății. Directorii sindicali ai societății au dreptul la zile libere fără plată pentru participarea la negocieri sindicale și congrese și convenții sindicale, în măsură de cel puțin 8 zile pe an.

Lucrătorii care intenționează să își exercite dreptul menționat la alineatul precedent trebuie să notifice în scris societatea, de regulă cu 3 zile înainte, prin reprezentanții sindicali ai societății.

B) ADUNAREA ANGAJAȚILOR

În conformitate cu art. 20 din Legea nr. 300/1970, societățile garantează exercitarea dreptului de întrunire la locul de muncă.

În cazul unui deficit dovedit de spații la locul de muncă, societatea va pune la dispoziție un alt spațiu sau o altă zonă adecvată care urmează să fie convenită cu

structurile sindicale ale societății.

Adunarea poate fi convocată și de organizațiile sindicale teritoriale ale Federațiilor lucrătorilor care stipulează C.C.N.L.

C) PLATA CONTRIBUȚIILOR SINDICALE

Societatea va reține din salariul lunar al lucrătorului, care face o împuternicire scrisă, cuantumul contribuțiilor asociative care urmează să fie plătite organizației sindicale, semnatară a prezentului contract și indicată de către lucrător, în valoare de 1% din cuantumul salariului din tabel și indemnizația privind costul vieții pentru o perioadă de 14 luni.

Societatea nu va proceda cu acele împuterniciri care nu conțin elementele prezentate în schema standard la care se face referire în scrisoarea anexată la prezentul contract.

Împuternicirea, datată și semnată de lucrător, trebuie să includă luna de începere.

În cazul în care salariul lunar nu este plătit, nu poate avea loc nicio reținere sau recuperare ulterioară.

În cazul în care împuternicirea ajunge la companie după a 5-a zi a lunii de începere indicată de lucrător, deducerea se va face numai din luna următoare lunii de primire, fără a pune în aplicare nicio recuperare pentru perioada anterioară.

Orice revocare a împuternicirii în cursul anului calendaristic trebuie, de asemenea, să fie întocmită în scris și să indice luna din care nu se mai poate face reținerea.

În cazul în care revocarea este primită după data de 5 a lunii indicate de lucrător, încetarea reținerii va intra în vigoare din luna următoare fără nicio ajustare.

Atât împuternicirea, cât și revocarea sunt acte de liberă exprimare a voinței și, prin urmare, strict personale, prin urmare, acestea trebuie să fie individuale și nu cumulative.

În cazul în care revocarea este însoțită de o nouă împuternicire semnată în favoarea unei alte organizații sindicale, data primeia trebuie să fie anterioară sau în același timp cu cea a celei de-a doua.

Împuternicirea și revocarea vor fi transmise sau trimise întreprinderii de către partea interesată.

Contribuțiile reținute vor fi plătite lunar de către societate organizației sindicale în cauză.

Articolul 62 - CONSILII UNITARE - REPREZENTANȚE SINDICALE ALE SOCIETĂȚII

La inițiativa sindicatelor care stipulează prezentul contract, se pot înființa consilii unitare care vor avea prerogativele, atribuțiile și protecția Reprezentanțelor sindicale ale societății.

Atunci când constituirea de consilii unitare nu este posibilă, Reprezentanțele sindicale ale societății pot fi constituite în conformitate cu articolele 19 și 29 din Legea nr. 300/1970.

În cazurile în care constituirea Reprezentanțelor sindicale ale societății nu este permisă de legea nr. 300/1970, este oricum permisă alegerea delegatului societății.

Articolul 63 - CANTINELE SOCIETĂȚII

Societățile se obligă să solicite entității contractante, informând Organizațiile sindicale, servicii de cantină care pot fi utilizate de angajații lor și ale căror servicii coincid cu orarele de livrare a meselor.

Articolul 64 - MEDIUL DE LUCRU - PREVENIREA ACCIDENTELOR ȘI A BOLILOR PROFESIONALE

R.S.U. (Reprezentanța sindicală unitară) sau, dacă nu a fost încă înființată, R.S.A. (Reprezentanța sindicală a societății) are dreptul de a controla aplicarea normelor de prevenire a accidentelor și bolilor profesionale și de a promova cercetarea, dezvoltarea și punerea în aplicare a tuturor măsurilor adecvate pentru protejarea sănătății și integrității fizice.

Prevenirea accidentelor și a bolilor profesionale și respectarea legilor relevante și a celor emise în acest scop de către organele competente constituie o obligație specifică a societății și a lucrătorilor.

Lucrătorul este obligat să respecte cu scrupulozitate cerințele care, în conformitate cu legile, vor fi efectuate de companie pentru protecția sănătății și integrității fizice.

Nu se aduce atingere prevederilor reglementărilor în vigoare privind securitatea muncii.

Având în vedere importanța considerabilă pe care o are siguranța la locul de muncă pentru lucrători și companii, inclusiv în cele ce privește Decretului legislativ nr. 81/2008 care a inovat puternic dispozițiile legislative anterioare în materie, părțile convin să înființeze o comisie tehnică paritară care va fi înființată în cadrul O.N.B.S.I., cu sarcina de a verifica și analiza nevoile specifice ale sectorului în domeniu și de a se armoniza cu legislația în vigoare.

Comisia va furniza evaluările părților semnatare ale prezentului C.C.N.L. până cel târziu la 31 octombrie 2012.

Articolul 65 - PATRONATELE

Instituțiile patronale ale organizațiilor de sindicat ale lucrătorilor care stipulează prezentul contract (INCA-CGIL, INAS-CISL, ITAL-UIL) au dreptul să îndeplinească, în temeiul art. 12 din Legea nr. 300/1970, sarcinile prevăzute la art.

D) L. nr. 804 CPS din 29.7.47.

Lucrătorul poate contacta instituțiile patronale din companie în timpul pauzelor de lucru.

Societatea va permite afișarea anunțurilor susținătorilor pe tablourile de perete existente și utilizarea acelorași spații puse la dispoziția R.S.A..

Articolul 66 - ORGANISMULUL PARITAR NAȚIONAL DE SECTOR – O.N.B.S.I.

Considerând:

- că organismul menționat în acest articol va fi punctul de referință pentru toate inițiativele din sector, coordonându-se cu Observatorul Național al partenerilor sociali care va continua să-și îndeplinească funcțiile de orientare și control al pieței muncii la Ministerul Muncii; armonizarea prevederilor acestui articol cu orice acorduri existente pe această temă la nivel teritorial va fi convenită între părți;
- că organismul paritar este constituit de părțile semnatare ale prezentului C.C.N.L. și are ca scop crearea și consolidarea condițiilor pentru o mai bună dezvoltare a sectorului, a relațiilor sindicale și a condițiilor de viață ale companiilor și lucrătorilor din sector;

- că angajatorii și angajații lor se angajează să respecte pe deplin

obligațiile și sarcinile care decurg din aplicarea sa concretă, având în vedere cele de mai sus, se convin următoarele.

Părțile contractante au înființat la 26 iunie 2003 ONBSI - Organismul Național Bilateral de Servicii Integrate unitar de sector (cu posibile regiunile teritoriale), guvernat de statute și regulamente de punere în aplicare specifice; statutul Organismului este atașat la prezentul C.C.N.L.

ONBSI promovează:

- a) inițiative în domeniul formării și calificării profesionale, și în colaborare cu Regiunile și alte organisme competente, vizând eventual lansarea lucrătorilor care au participat. Promovarea și gestionarea inițiativelor menționate mai sus trebuie să se desfășoare cu respectarea acordurilor interconfederale și a organismelor care decurg din acestea care există deja;
- b) cursuri de recalificare a personalului afectat de procesele de restructurare și reorganizare care implică încetarea și/sau suspendarea raportului de muncă pentru o perioadă de timp cel puțin egală cu cea prevăzută de legile relevante.

În ceea ce privește înregistrarea societăților în registrul prevăzut de Legea nr. 82 din 25.02.1994 și regulamentele de aplicare, coroborate cu Unioncamere și, de asemenea, coroborate cu INPS, INAIL și Ministerul Muncii, Organismul eliberează certificatele care atestă înregistrarea la Organismul însuși și plata taxelor aferente.

În plus, ONBSI poate desfășura următoarele activități:

- 1) să sprijine și să integreze funcțiile de control ale organelor competente, îndeplinind un rol de verificare, control, monitorizare și colectare a datelor și rapoartelor care se desfășoară în procedurile menționate la art. 4 (transfer al contractului de achiziții) pe întreg teritoriul național;
- 2) la solicitarea Observatorului Național Sectorial prezidat de Ministerul Muncii, să ia inițiative menite să creeze instrumente concrete de analiză a sectorului în sinergie cu instituțiile (Președinția Consiliului, Cnel, Unioncamere, Universități și Entități de cercetare, ministere competente etc.);
- 3) în legătură cu obligațiile menționate în Decretul legislativ nr. 81/2008 și cu referire la specificul și particularitățile sectorului, să promoveze studii aprofundate pentru implementarea concretă a legii, precum și pentru planurile de securitate, pentru instruirea managerilor societății și R.L.S.;
- 4) cercetarea și prelucrarea, de asemenea, în scopuri statistice, a datelor referitoare la utilizarea acordurilor în domeniul contractelor pe durată determinată prin elaborarea de proiecte de formare pentru fiecare figură profesională în parte în vederea utilizării optime a instituțiilor contractuale menționate mai sus, în deplină armonie cu acordurile interconfederale pe această temă.

ONBSI va elabora planuri de lucru specifice pentru realizarea sarcinilor menționate la punctele anterioare și pentru activitatea Observatorului Național, prin prezentarea necesităților de resurse corespunzătoare în vederea identificării acestora.

În cazul în care părțile contractante convin asupra inițiativelor pe care organismul paritar de sector intenționează să le ia, acestea vor asigura funcționarea proiectelor prin identificarea finanțării relative în egală măsură pentru companii și lucrători (50% să fie plătită de angajatori și 50% să fie plătită de lucrător), inclusiv prin finanțarea regională

și/sau națională prevăzută de reglementările în vigoare, cu referire în special la Ministerul Muncii (Biroul de Formare Profesională).

Față de prevederile alineatului precedent, și în conformitate cu prevederile contractului de reînnoire 19/12/2007, ONBSI este finanțat prin alocarea unei contribuții stabilite în sumă de 0,50 euro care urmează să fie plătită de angajator și 0,50 euro care urmează să fie plătită de lucrător lunar, timp de 12 luni, de la 1 ianuarie 2008 care urmează să fie plătită trimestrial. Pentru lucrătorii cu fracțiune de normă mai puțin de 20 de ore pe săptămână, sumele de mai sus se reduc la 0,25 EUR.

Contribuția pe întreg teritoriul național este colectată de ONBSI, printr-un acord adecvat definit cu INPS pentru colectarea care urmează să fie efectuată prin formularul F24; pentru a fi recunoscute, organismele teritoriale trebuie să adere la această metodă de colectare a contribuțiilor.

Organismul Bilateral Teritorial îndeplinește aceleași funcții ca și organismul național, realizând o fază de examinare și studiu adecvată pentru surprinderea aspectelor specifice ale diferitelor realități prezente în teritoriu; O.B.T. promovează inițiative în domeniul formării și calificării profesionale și în colaborare cu Regiunile, Entitățile locale și alte Entități Competente. În ceea ce privește finanțarea relativă, valorile vor fi definite la nivel teritorial.

Începând cu luna următoare validării unanime a înființării O.B.T., ONBSI va distribui 70% din contribuțiile colectate atribuibile acestuia, pe baza lucrătorilor efectiv angajați în teritoriul solicitant, vizând și implementarea proiectelor prevăzute în statut, către O.B.T.

ONBSI va stabili metodele de erogare și gestionare a resurselor alocate teritoriului cu un regulament specific.

Părțile atașează la prezentul C.C.N.L. statutul-standard al organelor bilaterale teritoriale; fără a aduce atingere entităților deja înființate la data intrării în vigoare a prezentului C.C.N.L. care trebuie să adapteze statutul în termenul contractului.

Până la validarea menționată, funcționarea O.B.T. va continua să fie asigurată, din punct de vedere financiar, de către ONBSI pentru implementarea proiectelor comune conform practicii actuale.

NOTĂ LA PROCESUL-VERBAL

În confirmarea faptului că bilateralitatea constituie un atu important al sistemului relațiilor sindicale în domeniul curățeniei, serviciilor integrate, multiserviciilor, părțile împărtășesc și confirmă că principiile care trebuie să caracterizeze bilateralitatea și, în general, bunăstarea contractuală se referă la transparența în management, eficiența în funcționare, raționalizarea în organizare, garantarea sustenabilității viitoare, capacitatea de a răspunde scopurilor atribuite și așteptărilor lucrătorilor și companiilor.

Având în vedere cele de mai sus, părțile convin să inițieze, până în iulie 2021, o discuție care să vizeze actualizarea și evoluția Organismului paritar național de sector (ONBSI) în contextul definirii unui acord de guvernare mai general al sistemului bilateral care să sporească reprezentarea fiecărei componente implicate, în conformitate cu principiile participării și contribuției, așa cum rezultă din CCNL pentru angajații companiilor care furnizează servicii de curățenie și servicii integrate/multiservicii, inclusiv Instituția Națională Bilaterală (ONBSI) și Fondul de Sănătate (ASIM). Discuția, menită să ajungă la semnarea unui acord între părți, care va identifica soluții organizatorice mai bune, noi perspective ale bilateralismului pentru consolidarea relațiilor sindicale în sector, se va încheia până în

luna octombrie 2021.

Articolul 67 - COMISIA PARITARĂ NAȚIONALĂ

Comisia paritară națională constituie instrumentul de examinare a tuturor litigiilor colective referitoare la interpretarea autentică și corectă și aplicarea integrală a prezentului C.C.N.L.

Comisia paritară este alcătuită din organizațiile care stipulează acest C.C.N.L. și este formată din 12 membri, inclusiv 6 reprezentanți ai organizațiilor patronale și 6 reprezentanți ai Federațiilor Sindicale ale lucrătorilor, care vor fi numiți de părțile respective menționate mai sus în termen de 30 (treizeci) de zile de la semnarea C.C.N.L.

Pentru fiecare reprezentant poate fi numit un supleant.

Locul de desfășurare a activității „Comisiei Paritare” va fi la Sediul organismului paritar de sector (ONBSI) menționat la articolul 66 din prezentul C.C.N.L. și va funcționa cu următoarele proceduri și metode.

Organizațiile naționale care stipulează prezentul contract sau, prin intermediul acestora, Organizațiilor teritoriale care le raportează acestora se pot adresa Comisiei paritare prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire.

La momentul depunerii cererii, partea solicitantă prezintă toate elementele utile pentru examinarea litigiului.

Organizațiile sindicale respective nu pot lua nicio inițiativă, în așteptarea procedurilor în fața Comisiei paritare.

Data convocării, pentru examinarea litigiului, va fi stabilită, de comun acord între membrii Comisiei paritare, în termen de 15 (cincisprezece) zile de la prezentarea cererii, iar întreaga procedură trebuie finalizată în următoarele 30 (treizeci) de zile.

Comisia paritară, înainte de a delibera, poate convoca părțile în litigiu pentru a obține orice informații și observații utile pentru examinarea litigiului în sine.

Comisia paritară se va ocupa de redactarea proceselor-verbale ale reuniunilor și rezoluțiilor adoptate, care trebuie semnate chiar de membrii Comisiei paritare.

Rezoluțiile Comisiei paritare sunt transmise în copie părților interesate, care sunt obligate să le respecte.

Pentru toate aspectele legate de funcționarea comisiei paritare, se poate ocupa chiar Comisia paritară, cu propriile rezoluții.

În plus, membrii comisiei, cu trei luni înainte de expirarea contractului, vor prezenta părților care stipulează C.C.N.L., un raport final al lucrărilor efectuate.

Articolul 68 - COMISIA PARITARĂ PENTRU EGALITATE DE ȘANSE

C.P. pentru egalitatea de șanse este instrumentul care are sarcina de a formula și urmări proiectele de acțiune pozitivă menite să asigure eliminarea tuturor obstacolelor care împiedică realizarea egalității de șanse pentru bărbați și femei la locul de muncă.

În acest sens, Comisia, utilizând instrumentele prevăzute de Decretul legislativ 198/2006, se activează pentru a urmări procesul proiectelor în sine, atât în faza de admitere la finanțarea prevăzută de legea menționată mai sus, cât și în punerea în aplicare a acesteia.

C.P. pentru egalitatea de șanse este compus din 12 membri dintre care 6 reprezintă

Asociațiile patronale și 6 reprezintă Federațiile sindicale ale lucrătorilor, care vor fi desemnate de părțile respective menționate mai sus, în termen de 30 (treizeci) de zile de la semnarea C.C.N.L.

Pentru fiecare reprezentant poate fi numit un supleant.

Sediul operațional al Grupului de lucru pentru Egalitatea de șanse se va afla la sediul Organismului bilateral național de sector.

Pentru toate aspectele legate de funcționarea comisiei paritare, se poate ocupa chiar Comisia paritară, cu propriile rezoluții.

În plus, membrii Comisiei vor raporta părților contractante, în mod normal în al doilea trimestru al fiecărui an, într-o ședință specifică, rezultatele lucrărilor efectuate și, în orice caz, cu trei luni înainte de termenul contractual, vor prezenta un raport final acelorași părți.

Comisiei îi sunt atribuite următoarele sarcini:

- 1) studiază evoluția calitativă și cantitativă a ocupării forței de muncă feminine în sector, utilizând date dezagregate pe sexe, nivel de încadrare profesională și tip de raporturi de muncă, inclusiv cele elaborate de Observatorul Pieței Forței de Muncă;
- 2) urmărește evoluția legislației italiene, europene și internaționale privind egalitatea de șanse la locul de muncă;
- 3) promovează intervenții adecvate pentru facilitarea reintegrării pe piața muncii a femeilor sau bărbaților care doresc să-și reia activitatea după o întrerupere a activității, favorizând și utilizarea instrumentului contractului de introducere / reintegrare;
- 4) identifică inițiativele de actualizare și formare profesională, inclusiv în vederea salvagădării profesionalismului celor care revin la muncă în urma cazurilor de interdicție de a munci, concediu fără plată și concediu, prevăzute de Legea nr. 53 din 8 martie 2000;
- 5) pregătește proiecte de acțiune pozitivă care vizează promovarea ocupării forței de muncă și a creșterii profesionale a femeilor, utilizând, de asemenea, oportunitățile oferite de Decretul legislativ 198/2006 și de fondurile comunitare relevante;
- 6) promovează intervenții eficiente pentru prevenirea actelor comportamentale de bullying în sistemul relațiilor de muncă;
- 7) analizează datele cantitative și calitative care vor proveni de la organele comune referitoare la procedurile și soluțiile identificate în legătură cu hărțuirea sexuală;
- 8) colectarea și analizarea inițiativelor și rezultatelor obținute în domeniul acțiunilor pozitive, promovarea inițiativelor legate de acordurile menționate la articolul 9 din Legea nr. 53 din 8 martie 2000 și diseminarea bunelor practici;
- 9) identificarea inițiativelor care vizează depășirea tuturor formelor de discriminare la locul de muncă, în special în ceea ce privește salariile și accesul la formarea profesională.

Posibila aderare a companiilor la schemele de proiecte de formare profesională definite și implementate de Organizațiile care stipulează Contractul Național, pentru care părțile vor promova cunoașterea, constituie un titlu de aplicare a beneficiilor prevăzute de prevederile legii în vigoare în materie.

Comisia poate utiliza, pentru îndeplinirea sarcinilor sale, datele furnizate de Observatorul Național.

În mod normal, Comisia se întrunește trimestrial sau la cererea uneia dintre părți, prezidată pe rând de un membru al celor două grupuri, decide în unanimitate să îndeplinească sarcinile indicate mai sus. Anual va prezenta un raport cu materialele colectate și prelucrate: cu această ocazie va raporta cu privire la activitatea sa organizațiilor participante, prezentând atât propunerile asupra cărora s-a ajuns la unanimitatea opiniilor Comisiei, cât și evaluările care sunt constituite din pozițiile uneia dintre componente.

Articolul 69 - ASISTENTA MEDICALA SUPLIMENTARA

Părțile care stipulează prezentul C.C.N.L. „pentru personalul angajat de societățile care prestează servicii de curățenie și servicii integrate/multi-servicii” recunosc că asistența medicală suplimentară care nu înlocuiește serviciul național de sănătate definit prin C.C.N.L. constituie unul dintre punctele de calificare pentru aplicarea integrală a prezentului C.C.N.L. Plata taxelor menționate în acest articol face parte integrantă din tratamentul economic general prevăzut de prezentul C.C.N.L. și nu se poate renunța la acesta.

Prin urmare, fără a aduce atingere valabilității, indispensabilității, centralității și universalității Serviciului Național de Sănătate prevăzut de legislația în vigoare, începând cu data de 01.07.2013, a fost instituit un sistem unic de servicii de sănătate suplimentare ale Serviciului Național de Sănătate pentru întregul sector al serviciilor de curățenie, servicii integrate/ multi-servicii, structurate în conformitate cu Decretul legislativ nr. 314 din 2 septembrie 1997 cu modificările și completările ulterioare, asigurate printr-un fond suplimentar de asistență sanitară.

Asistența sanitară suplimentară, prin urmare, are caracter general, cu un fond unic pentru toți angajații din sector și va oferi servicii omogene indiferent de programul contractual.

În conformitate cu cele de mai sus, asistența medicală suplimentară are următoarele prevederi:

1. Prestarea serviciilor suplimentare de sănătate, începând cu luna octombrie 2014, este asigurată prin FONDUL SUPLIMENTAR DE SĂNĂTATE AL SECTORULUI SOCIETĂȚILOR PRESTATOARE DE servicii DE CURĂȚENIE, SERVICII SUPLIMENTARE /MULTISERVICII - fondul ASIM, constituită în mod egal de părțile contractante.
2. În vederea finanțării acestor beneficii, pentru fiecare salariat aflat în muncă permanentă, care nu se află în perioada de probă, inclusiv lucrătorii cu contract de ucenicie, se stabilește următoarea contribuție pe cheltuiala angajatorului:
 - a) începând cu 1 iulie 2013, societatea va plăti o contribuție de 4,00 euro pe lună pentru lucrătorii cu un timp mediu de lucru săptămânal de până la 28 de ore;
 - b) de la 1 iulie 2013, o contribuție care trebuie plătită de societate egală cu 6,00 euro pe lună pentru lucrătorii cu o medie săptămânală de peste 28 de ore;
 - c) Toți angajatorii trebuie să plătească o contribuție unică la fond prin înregistrarea în FONDUL ASIM, egală cu 0,50 euro pentru fiecare lucrător. Pentru înregistrările după septembrie 2012, taxa unică de înregistrare care trebuie plătită este de 0,50 EUR pentru fiecare lucrător nou înscris. Acest regulament acoperă numai plata sumei unice inițiale după prima înregistrare a angajatorului și a lucrătorilor. Nu există reduceri pentru angajații cu fracțiuni de normă. Contribuția unică nu

trebuie făcută pentru lucrătorii deja înregistrați afectați de procedurile de transfer al contractului de achiziții. Societatea,

care va trebui să verifice înregistrarea anterioară a lucrătorilor, poate solicita aceste informații de la Fond prin e-mail. Contribuția unică, menționată în prezentul articol, trebuie plătită împreună cu prima contribuție ordinară.

Contribuția este după scăderea contribuției de solidaritate și înainte de scăderea cheltuielilor de funcționare ale Fondului.

Program săptămânal mediu înseamnă programul anual al contractului individual împărțit la 52 de săptămâni. Prin această formulare, părțile au intenționat să acopere toate subiectele, inclusiv perioadele verticale și/sau ciclice, cu o obligație ulterioară de a plăti contribuții la fond timp de 12 luni. Prin urmare, în cazul programului cu normă parțială ciclic (de exemplu, cele legate de serviciile din școli), contribuțiile la fond nu trebuie întrerupte.

Începând cu 1 iulie 2013, contribuția ordinară la FONDUL ASIM este datorată de angajator cu referire la data la care se stabilește raportul de muncă, rotunjită la o lună întregă dacă fracțiunea de lună este mai mare de 15 zile. În cazul în care salariații sunt angajați de mai mulți angajatori care aplică prezentul contract colectiv de muncă național, contribuția se datorează în orice caz de la fiecare angajator.

3. Părțile recunosc că la determinarea părții de creștere economică a CCNL pentru angajații companiilor care furnizează servicii de curățenie și servicii integrate/ multi-servicii, a fost luată în considerare incidența taxelor și contribuțiilor acestui articol al CCNL pentru finanțarea Fondului suplimentar de asistență medicală. Majorarea globală, care derivă din aplicarea acordurilor interconfederale în vigoare, include, prin urmare, aceste acțiuni și contribuții, care fac parte integrantă din creșterea economică. Societatea care omite plata cotelor și contribuțiilor menționate anterior răspunde față de lucrătorii neînregistrați în Fond pentru pierderea serviciilor de sănătate aferente, fără a aduce atingere dreptului lucrătorului la despăgubiri pentru prejudiciul mai mare suferit. Plata indemnizațiilor de înlocuire nu exonerează angajatorul de obligația de a garanta lucrătorului serviciile de sănătate și serviciile garantate de fondul ASIM. Lucrătorul nu poate renunța la dreptul la asistență medicală suplimentară în limitele stabilite în prezentul articol. Plata contribuției la fondul de sănătate trebuie evidențiată în mod specific în fișa de plată. Părțile vor lua măsuri pentru a furniza informații adecvate societăților și lucrătorilor din sector cu privire la instituția asistenței medicale suplimentare și funcționarea Fondului ASIM.

Părțile anexează la prezentul C.C.N.L. statutul Fondului Asim.

Dispozițiile prezentului articol sunt obligatorii pentru toate întreprinderile care aplică prezentul C.C.N.L.

Articolul 70 - INSEPARABILITATEA PREVEDERILOR CONTRACTULUI

Prevederile prezentului contract, inclusiv în cadrul fiecărei instituții, sunt corelate și inseparabile una de cealaltă; prin urmare, subiecții care respectă aceste prevederi, chiar și în termeni parțiali, trebuie luate în considerare, pentru fapte concludente, pentru toate efectele legate de conținutul organic al regulilor contractului. Asigurările sociale și lichidarea la încheierea raportului de muncă, chiar și atunci când sunt separate, sunt considerate că ar constitui o singură instituție.

Articolul 71 - REGLEMENTĂRI GENERALE

Pentru orice nu este reglementat de prezentul contract, se aplică normele de drept și acordurile interconfederale. De asemenea, se reconfirmă prevederile art. 4 cu privire la condițiile prezentului contract.

Articolul 72 - INTRAREA ÎN VIGOARE ȘI DURATA

Cu excepția datelor e intrare în vigoare și duratelor prevăzute pentru instituțiile individuale, prezentul acord începe la data stipulării și este în vigoare până la 31 decembrie 2024.

Dacă nu este anulat în mod oficial în cele trei luni anterioare expirării, contractul va fi considerat reînnoit de la an la an și, în acest caz, se va aplica regulamentul prevăzut la articolele 73-A și 73-B.

În caz de reziliere, prezentul contract va continua să-și producă efectele, pentru partea economică și de reglementare, până când va fi înlocuit de convenția colectivă națională ulterioară, cu excluderea dispozițiilor articolelor 73-A și 73-B.

Prevederile articolului 3 din prezentul contract referitoare la procedurile de reînnoire a C.C.N.L. sunt menționate în mod expres aici. Acestea nu supun inițierea procedurilor de reînnoire anulării formale a contractului și obligă părțile să dea continuitate reînnoirilor contractuale, fără a aduce atingere dreptului părților de a determina începerea și valabilitatea reînnoirilor.

Articolul 73 - TRATAMENT CONTRACTUAL MINIM

Creșterile minimelor contractuale pentru reînnoirea CCNL au fost determinate, pe baza creșterilor indicelui ISTAT denumit „IPCA înainte de deducerea componentei energetice”, funcționând pe nivelurile de remunerare ale clasificării medii sectoriale (nivelul 2, parametrul 109), resetând astfel aceste valori pe diferitele niveluri de clasificare, conform scalei parametrice prevăzute de precedentul CCNL (100 - 220).

Majorarea minimelor contractuale de nivelul 2 este egală cu un total de 120 euro brut pentru perioada contractuală 2021-2024, defalcat astfel:

- 1 iulie 2021 40 euro brut
- 1 iulie 2022 20 euro brut
- 1 iulie 2023 30 euro brut
- 1 iulie 2024 20 euro brut
- 1 iulie 2025 10 euro brut

CREȘTERI ECONOMICE

Niv.	Alin.	Creștere economică iulie 2021	Creștere economică iulie 2022	Creștere economică iulie 2023	Creștere economică iulie 2024	Creștere economică iulie 2025	Total
Q	220	80,73 €	40,37 €	60,55 €	40,37 €	20,18 €	242,20 €
7	201	73,76 €	36,88 €	55,32 €	36,88 €	18,44 €	221,28 €
6	174	63,85 €	31,93 €	47,89 €	31,93 €	15,96 €	191,56 €
5	140	51,38 €	25,69 €	38,53 €	25,69 €	12,84 €	154,13 €
4	128	46,97 €	23,49 €	35,23 €	23,49 €	€ 11,74	140,92 €
3	118	43,30 €	21,65 €	32,48 €	21,65 €	10,83 €	129,91 €
2	109	40,00 €	20,00 €	30,00 €	20,00 €	10,00 €	120,00 €
1	100	36,70 €	18,35 €	27,52 €	18,35 €	9,17 €	110,09 €
Parametru 115		42,20 €	21,10 €	31,65 €	21,10 €	10,55 €	126,61 €
Parametru 125		45,87 €	22,94 €	34,40 €	22,94 €	11,47 €	137,61 €

Începând cu 1 iulie 2021, minimele contractuale, constând în tabele minime și sume pentru situații neprevăzute, vor fi, prin urmare, stabilite după cum urmează

Niv.	Alin.	Creștere economică iulie 2021	Remunerație din tabel iulie 2021z	Indemnizațiile de privind costul vieții	Remunerație de bază iulie 2021	E.D.R.
Q	220	80,73 €	1.411,23 €	532,06 €	1.943,29 €	10,33 €

7	201	73,76 €	1.289,3 6 €	532,06 €	1.821,42 €	10,33 €
6	174	63,85 €	1.116,1 5 €	524,77 €	1.640,92 €	10,33 €
5	140	51,38 €	898,06 €	518,53 €	1.416,59 €	10,33 €
4	128	46,97 €	821,08 €	517,50 €	1.338,58 €	10,33 €
3	118	43,30 €	756,94 €	515,42 €	1.272,36 €	10,33 €
2	109	40,00 €	699,21 €	513,96 €	1.213,17 €	10,33 €
1	100	36,70 €	641,48 €	512,71 €	1.154,19 €	10,33 €

Începând cu 1 iulie 2022, minimele contractuale, constând în tabele minime și indemnizația privind costul vieții, vor fi stabilite după cum urmează:

Niv.	Alin.	Creștere economică iulie 2022	Remunerația din tabel Iulie 2022	Indemnizație privind costul vieții	Remunerație de bază Iulie 2022	E.D.R.
Q	220	40,37 €	1.451,60 €	532,06 €	1.983,66 €	10,33 €
7	201	36,88 €	1.326,24 €	532,06 €	1.858,30 €	10,33 €
6	174	31,93 €	1.148,08 €	524,77 €	1.672,85 €	10,33 €
5	140	25,69 €	923,74 €	518,53 €	1.442,27 €	10,33 €
4	128	23,49 €	844,57 €	517,50 €	1.362,07 €	10,33 €
3	118	21,65 €	778,59 €	515,42 €	1.294,01 €	10,33 €
2	109	20,00 €	719,21 €	513,96 €	1.233,17 €	10,33 €
1	100	18,35 €	659,83 €	512,71 €	1.172,54 €	10,33 €

Începând cu 1 iulie 2023, minimele contractuale, constând în tabele minime și indemnizația privind costul vieții, vor fi stabilite după cum urmează:

Niv.	Alin.	Creștere economică iulie 2023	Remunerația din tabel Iulie 2023	Indemnizație privind costul vieții	Remunerație de bază Iulie 2023	E.D.R.
Q	220	60,55 €	1.512,15	532,06 €	2.044,21 €	10,33

			€			€
7	201	55,32 €	1.381,56 €	532,06 €	1.913,62 €	10,33 €
6	174	47,89 €	1.195,97 €	524,77 €	1.720,74 €	10,33 €
5	140	38,53 €	962,28 €	518,53 €	1.480,81 €	10,33 €
4	128	35,23 €	879,80 €	517,50 €	1.397,30 €	10,33 €
3	118	32,48 €	811,07 €	515,42 €	1.326,49 €	10,33 €
2	109	30,00 €	749,21 €	513,96 €	1.263,17 €	10,33 €
1	100	27,52 €	687,35 €	512,71 €	1.200,06 €	10,33 €

Începând cu 1 iulie 2024, minimele contractuale, constând în tabele minime și indemnizația privind costul vieții, vor fi stabilite după cum urmează:

Niv.	Alin.	Creștere economică iulie 2024	Remunerația din tabel Iulie 2024	Indemnizație privind costul vieții	Remunerație de bază Iulie 2024	E.D.R.
Q	220	40,37 €	1.552,52 €	532,06 €	2.084,58 €	10,33 €
7	201	36,88 €	1.418,44 €	532,06 €	1.950,50 €	10,33 €
6	174	31,93 €	1.227,90 €	524,77 €	1.752,67 €	10,33 €
5	140	25,69 €	987,96 €	518,53 €	1.506,49 €	10,33 €
4	128	23,49 €	903,28 €	517,50 €	1.420,78 €	10,33 €
3	118	21,65 €	832,72 €	515,42 €	1.348,14 €	10,33 €
2	109	20,00 €	769,21 €	513,96 €	1.283,17 €	10,33 €
1	100	18,35 €	705,70 €	512,71 €	1.218,41 €	10,33 €

Începând cu 1 iulie 2025, minimele contractuale, constând în tabele minime și indemnizația privind costul vieții, vor fi stabilite după cum urmează:

Niv.	Alin.	Creștere economică iulie 2025	Remunerația din tabel Iulie 2025	Indemnizație privind costul vieții	Remunerație de bază Iulie 2025	E.D.R.
Q	220	20,18 €	1.572,70 €	532,06 €	2.104,76 €	10,33 €

7	201	18,44 €	1.436,88 €	532,06 €	1.968,94 €	10,33 €
6	174	15,96 €	1.243,86 €	524,77 €	1.768,63 €	10,33 €
5	140	12,84 €	1.000,81 €	518,53 €	1.519,34 €	10,33 €
4	128	11,74 €	915,03 €	517,50 €	1.432,53 €	10,33 €
3	118	10,83 €	843,55 €	515,42 €	1.358,97 €	10,33 €
2	109	10,00 €	779,21 €	513,96 €	1.293,17 €	10,33 €
1	100	9,17 €	714,87 €	512,71 €	1.227,58 €	10,33 €

Evaluare 2021-2024

În luna iunie 2025, indiferent de menținerea efectelor sau nu ale acestui C.C.N.L., părțile vor proceda la verificarea posibilei abateri dintre indicele IAPC după deducerea elementelor energetice luat în considerare la data semnării și indicele IAPC înregistrat efectiv în perioada respectivă. În cazul în care suma aferentă ajustării IAPC, calculată

pe baza unei inflații globale pentru perioada 2021-2024 de 3,9%, este diferită de sumele creșterilor globale calculate cu indicele IAPC contabilizat efectiv în perioada 2021-2024, sumele cuprinse în tabelul din 1 iulie 2025 vor fi modificate în mod constant. Având în vedere timpul scurs de la ultima reînnoire a contractului și ținând cont de criteriile de indexare a minimelor contractuale adoptate cu ocazia acestei reînnoiri, în cazul în care comparația dintre indicele IAPC luat în considerare și cel final ar trebui, pe de altă parte, să fie negativă, orice recuperare a excedentelor se va face asupra majorărilor salariale care vor fi definite cu ocazia reînnoirii C.C.N.L.

Exemplu de calcul privind soldul IAPC pentru perioada 2021-2024:

În iulie 2025, în plus față de suma prevăzută în ultima tranșă (10 euro), va fi plătită în cele din urmă, o sumă suplimentară în soldul perioadei contractuale, dacă IAPC realizat în perioada respectivă depășește valoarea de 3,9%.

Exemple:

1) IAPC realizat in perioada 2021 - 2024 mai mare decât 3,9% → recunoaștere de 10 euro

IAPC realizat în perioada '21 – '24 egal cu 4,7% → recunoașterea sumei de 10 euro

+ 9,38 euro (sold IAPC) = 19,38 euro

(formula de mai jos: $3,9\% : 45,75 = 4,7\% : X$;

$X = 55,13$;

$55,13 - 45,75 = € 9,38$

2) IAPC realizat în perioada 2021 - 2024 egal cu 3,9% → recunoaștere a 10 euro (din tranșă)

3) IAPC realizat in perioada 2021 - 2024 mai mic de 3,9% → recunoaștere de 10 euro

Articolul 73-A - REÎNNOIREA ANUALĂ ȘI SALARIUL CONTRACTUAL MINIM PENTRU ANUL 2025

Prezentul C.C.N.L., dacă nu este reziliat în mod oficial de către una dintre părțile stipulante în termen de trei luni de la expirarea sa naturală, va fi considerat reînnoit și pentru anul 2025, chiar și în prezența unei platforme pentru reînnoirea C.C.N.L. În acest caz, părțile se vor întâlni în iunie 2025 pentru a determina, pe baza datelor furnizate de ISTAT, relevat de indicele „IAPC după deducerea componentelor energetice” pentru anul 2025 (IAPC preconizat), valoarea creșterii salariului minim contractual începând cu 1 iulie 2025. Indicele „IAPC după deducerea componentelor energetice importate” se va aplica salariului minim contractual compus din quantumul minim din tabel și costul vieții.

Această clauză nu are niciun efect asupra dispoziției referitoare la clauza de evaluare 2021-2024 care trebuie aplicată în orice caz.

În iunie 2026, pe baza aceluiași indice, IAPC finalizat pentru 2025, se va determina posibila creștere a salariilor minime contractuale, care va intra în vigoare de la 1 iulie 2026 dacă diferența dintre indicele IAPC prevăzut și cel final este pozitivă. În cazul în care, pe de altă parte, diferența dintre indicele IAPC preconizat și cel final pentru anul 2025 este negativ, nu va avea loc nicio creștere a salariului minim contractual și orice recuperare a excedentelor se va face asupra majorărilor salariale care vor fi definite cu ocazia reînnoirii C.C.N.L.

Articolul 73-B - REÎNNOIREA PREZENTULUI C.C.N.L. PENTRU ANII DE DUPĂ 2025 ȘI SALARIUL CONTRACTUAL MINIM

Părțile semnatare ale prezentului acord pot pune în continuare în aplicare C.C.N.L., chiar și pentru anii următori anului 2025, dacă niciuna dintre părțile semnatare nu îl anulează în termen de trei luni de la sfârșitul anului de expirare (până la sfârșitul lunii septembrie). Prin urmare, cu titlu de exemplu, în absența unei anulări formale până în septembrie 2025, eficacitatea C.C.N.L. va continua și pentru anul 2026, iar în iunie părțile vor defini orice majorări ale salariului minim contractual în condițiile descrise la art. 73-A.

În cazul în care, pe de altă parte, una dintre părți intenționează să se retragă din contract și comunică retragerea formală, cu titlu de exemplu, în septembrie 2026, C.C.N.L. va înceta, în condițiile specificate mai jos, la data de 31 decembrie a aceluiași an și în luna iunie a anului următor vom proceda exclusiv la recunoașterea oricărei diferențe salariale care derivă, pentru anul 2026, din comparația dintre IAPC prevăzut și cel final.

ANEXA ARTICOLUL 22 - TREPTE BIENALE PENTRU ANGAJAȚI SI VECHIMEA SECTORIALĂ FORFETARĂ PENTRU MUNCITORI

TREPTE BIENALE PENTRU FUNCȚIONARI

(6,25% din cuantumul remunerației din tabel în vigoare la momentul obținerii treptei și indemnizația privind costul vieții la data de 08.01.1983)

Nivel	Valoare treaptă bienală de la 1/7/2021	Valoare treaptă bienală de la 1/7/2022	Valoare treaptă bienală de la 1/7/2023	Valoare treaptă bienală de la 1/7/2024	Valoare treaptă bienală de la 1/7/2025
Q	€ 105,68	€ 108,20	€ 111,98	€ 114,51	€ 115,77
7°	€ 98,06	€ 100,37	€ 103,82	€ 106,13	€ 107,28
6°	€ 87,23	€ 89,23	€ 92,22	€ 94,22	€ 95,22
5°	€ 73,60	€ 75,21	€ 77,62	€ 79,22	€ 80,03
4°	€ 68,79	€ 70,26	€ 72,46	€ 73,93	€ 74,66
3°	€ 64,78	€ 66,14	€ 68,17	€ 69,52	€ 70,20
2°	€ 61,18	€ 62,43	€ 64,30	€ 65,55	€ 66,18

VECHIME FORFETARĂ DE SECTOR PENTRU MUNCITORI

Nivel	Sume din iunie 2011
6°	€ 82,99
5°	€ 66,77
4°	€ 63,15
3°	€ 58,18
2°	€ 54,39
1°	€ 51,02
Parametru 115	€ 55,50
Parametru 125	€ 62,59

ANEXĂ ARTICOL 54 – PENSIE SUPLIMENTARĂ

Nivel	Salariul minim din tabel și indemnizația privind costul vieții 1/1/2001	1%
6°	€ 1.222,75	€ 12,28
5°	€ 1.222,75	€ 12,28
4°	1.090,21 euro	€ 10,90
3°	€ 976,53	€ 9,77
2°	€ 957,74	€ 9,58

1°	€ 919,85	€ 9,20
----	----------	-----------

Parametru 115	€ 912,93	€ 9,13
------------------	----------	--------

Parametru 125	€ 952,52	€ 9,53
------------------	----------	-----------

**NOTĂ COMUNĂ
PENTRU GESTIONAREA URGENȚEI COVID 19 ȘI A METODELOR DE REPORNIRE
PENTRU COMPANIILE DIN SECTORUL CURĂȚENIEI ȘI SALUBRITĂȚII**

23 iunie 2020

ANIP CONFIDUSTRIA, LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI, CONFSCOOPERATIVE LAVORO
E SERVIZI, AGCI SERVIZI; UNIONSERVIZI CONFAPI

și
FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTRASPORTI

Începând cu 20 aprilie 2020, s-au întâlnit prin videoconferință pentru a examina situația sectorului de Curățenie, Servicii Integrate și Mulți-servicii, în contextul crizei grave cauzate de epidemia de Covid-19, pentru a analiza și efectele care pot fi determinate în cadrul acesteia, în continuarea măsurilor de limitare și prevenire a răspândirii Covid-19.

Contextul fără precedent și imprevizibil supune sectorul de curățenie/multi-servicii unui test dur de rezistență și, în același timp, prefigurează în mod clar necesitatea ca acesta să devină de interes strategic pentru țara noastră.

Suspendarea și reducerea activităților multor sectoare economice a dus, de asemenea, la întreruperea serviciilor conexe, cum ar fi curățarea birourilor și a siturilor industriale, cu activarea ulterioară a instrumentelor de amortizare socială pentru mulți lucrători și, în unele cazuri, periclitarea posibilului viitor al companiilor, a căror capacitate de a fi un factor atât de propulsie economică, cât și de coeziune socială reprezintă un patrimoniu comun care trebuie protejat.

În același timp, încă din primele zile ale urgenței, sectorul a fost în fruntea luptei împotriva urgenței provocate de virusul Corona. Curățarea și igienizarea locurilor închise, a birourilor publice, a supermarketurilor și, în special, în spitale și în activitățile socio-sanitare și de îngrijire socială, din activitatea normală, a devenit indispensabilă pentru a stopa contagiunea și va fi inevitabilă pentru a garanta siguranța reluării oricărei activități productive, așa cum a fost stabilită prin protocoalele semnate de partenerii sociali la 14 martie 2020 și 24 aprilie 2020, conținând măsurile considerate în unanimitate, în același timp, necesare pentru siguranța și prevenirea lucrătorilor și a lucrătorilor la locurile de muncă.

Comaniile și cooperativele din sector și lucrătoarele și lucrătorii din sector au pus imediat la dispoziția Țării și a sistemului de sănătate publică, angajament, profesionalism, competență și inovație, lucrând alături de administrațiile publice și în special de sistemul de sănătate, cu flexibilitatea și capacitatea necesare pentru adaptarea rapidă în diferite domenii și contexte. Nu numai ca simpli executanți ai unui serviciu, ci și ca parteneri reali ai sistemului național de sănătate în numele sănătății și siguranței generale. Activitate recunoscută prin multiplele acte de solidaritate și recunoaștere față de lucrătoare și lucrători.

În ciuda acestui fapt, constatăm în continuare lipsa unei atenții adecvate asupra acestui sector din partea instituțiilor, politicii și administrației publice în general. De fapt, în intervențiile de sprijin necesare, acesta este adesea uitat și/sau retrogradat într-un sector marginal în comparație cu alte activități economice, în ciuda numărului mare de angajați și a impactului asupra PIB. Un exemplu evident și serios este situația

creată cu dificultățile enorme la care au fost supuse companiile din sector pentru achiziționarea de EIP, care, de fapt, a pus adesea și continuă să pună lucrătorii din domeniul curățeniei și igienizării pe locul doi în comparație cu alții, în ciuda faptului că operează în același context, pe același front și cu aceleași riscuri.

În special, persistența dificultăților în punerea EIP la dispoziția lucrătorilor din sector, în special în sectorul spitalicesc/de sănătate socială/asistență socială, creează, de fapt, o discriminare foarte gravă și periculoasă între lucrătorii care, în ciuda faptului că lucrează alături de medici și asistente medicale și în aceleași medii expuse riscului, sunt adesea lipsiți de instrumentele care au devenit indispensabile pentru a lucra în siguranță, punând în pericol efectuarea serviciului. Atribuirea de facto a responsabilității pentru achiziționarea EIP exclusiv inițiativei companiilor de curățenie și salubritate reprezintă o lipsă gravă care a condus, printre altele, la tensiuni inevitabile în sector.

După cum a declarat în mod repetat guvernul, raportat în protocoalele semnate între părți la 14 martie și 24 aprilie 2020 și, de asemenea, aprobat în dispozițiile guvernamentale privind așa-numita Faza 2, curățenia și igienizarea sunt un pivot pe care să se declanșeze procesele de repornire a afacerilor și activităților și, în consecință, a economiei. Igienizarea locurilor în care oamenii trăiesc și lucrează este una dintre activitățile principale și esențiale. În lunile următoare, activitățile de salubritate vor deveni esențiale pentru repornirea fiecărui compartiment și sector de producție. Curățenia și igienizarea sunt destinate să joace un rol strategic și o funcție de interes colectiv pentru țara noastră, din acest motiv este necesar să le recunoaștem în mod activ valoarea.

Pare necesar ca instituțiile și factorii de decizie publici să dobândească o conștientizare deplină a sectorului și a rolului operatorului economic privat, ca subiect fundamental și nu comprimabil în continuare pentru creșterea țesutului economic, precum și a coeziunii sociale a teritoriilor în care își desfășoară activitatea companiile și cooperativele, conform unui model care respectă principiile subsidiarității orizontale.

Această nouă conștientizare care implică companii, lucrătoare și lucrători, trebuie să găsească recunoașterea corectă.

Pentru aceste motive, părțile solicită:

- să se pună în aplicare prevederile Declarației comune adoptate recent de Asociațiile Patronale și Sindicale Europene la nivel comunitar, prin recunoașterea activităților de curățenie, igienizare și dezinfectare ca activități strategice și cruciale și, ca atare, demne de o atenție deosebită din partea guvernelor tuturor statelor membre;
- sprijin pentru procesele de inovare și cercetare ale companiilor și cooperativelor, cursuri specifice de formare cu privire la domeniile de intervenție a personalului implicat în dezinfectare și curățenie;
- pentru licitațiile pentru activități de dezinfectare, este necesară o selecție a companiilor și cooperativelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, prin criterii care să prioritizeze elementele de competență și fiabilitate și calitate corporativă în furnizarea serviciului, deoarece activitățile de dezinfectare sunt extrem de profesionale și, în virtutea importanței lor strategice, este necesară contracararea intrării pe piață a companiilor care, profitând de urgență, promovează servicii care nu sunt la înălțimea sarcinii;
- în aplicarea corectă a contractului colectiv de muncă național sectorial semnat de asociațiile patronale și sindicale relativ mai reprezentative la nivel național, a normelor de drept al muncii și de protecție a sănătății și securității în muncă la locul

lucrătoare și lucrători, asigurând utilizatorilor nivelurile prescrise de securitate și sănătate a mediilor, facilitând investițiile în conformitate cu principiul subsidiarității orizontale și cu cele mai bune practici ale parteneriatului public-privat, în afirmarea unui sistem de achiziții publice coerent cu o viziune modernă și incluzivă de dezvoltare a țării, prin urmare, vizând determinarea unei oferte calificate, rapide, eficiente, flexibile și strategice orientate spre selectarea și calificarea, recompensarea competențelor, capacitatea și nevoilor sociale, garantarea operatorilor economici în cadrul procesului competitiv;

- crearea unei piețe a achizițiilor publice pentru sector capabilă să adapteze oferta și cererea la nevoi diferite, multiple și să îndeplinească scopul dublu de a crea servicii de curățenie și salubritate adaptate nevoilor în schimbare ale țării și să fie, în același timp, un instrument de îmbunătățire a muncii, să asigure condiții economice și de reglementare mai bune pentru lucrătoare și lucrători, să constituie un motor concret de dezvoltare și noi locuri de muncă de calitate, cu referire în special la formarea de noi competențe și calificări pentru angajații companiilor și cooperativelor din sector;
- realizarea în consecință a unui sistem de sarcini capabil, prin utilizarea deplină a potențialului legislației europene și a reglementărilor italiene privind achizițiile publice și concesiunile - (în special în ceea ce privește definirea criteriilor de atribuire a ofertei celei mai avantajoase din punct de vedere economic în raport cu experiența profesională și calificarea salariaților, menținerea cantității și calității muncii, recunoașterea negocierii colective, pentru a realiza maximizarea resurselor economice disponibile, în ceea ce privește crearea de locuri de muncă și deservicii prestate;
- să contracareze orice fenomen de dumping și să pună în aplicare, în cadrul misiunilor menționate mai sus, care urmează să fie efectuate exclusiv cu criteriul ofertei economice celei mai avantajoase - prevederile relevante cuprinse în contractul colectiv sectorial „CCNL pentru personalul angajat de societățile care prestează servicii de curățenie și servicii integrate/multi-servicii”, ca o negociere de prim nivel de referință exclusivă, inclusiv pentru gestionarea relațiilor cu lucrătorii în cauză și respectarea tabelelor de costuri orare emise de Ministerul Muncii;
- depășirea metodei (de practică) de reducere nediferențiată a cheltuielilor publice pentru servicii de curățenie și dezinfectare și, prin urmare, a ofertelor încredințate în fapt reducerii maxime care, în lumina contextului actual, devine o metodă de selecție a ofertelor greșite și, de asemenea, periculoasă pentru sănătatea și siguranța populației, în favoarea procedurilor de atribuire care restabilesc centralitatea componentelor de evaluare calitativă a ofertei, în conformitate cu principiile europene ale așa-numitei „proceduri strategice”, așa cum rezultă din comunicarea din 2011 a Comisiei, astfel cum a fost preluată de art. 30 din Codul achizițiilor publice Decretul legislativ 50/2016;
- îmbunătățirea și calificarea sectorului și printr-o actualizare a legislației de referință, Legea 82/94;
- până la sfârșitul fazei de urgență și pentru o perioadă de timp compatibilă cu planurile de reluare completă a diferitelor domenii de activitate, extinderea și consolidarea plaselor de siguranță socială, cu refinanțarea măsurilor, cu termene de livrare rapide, pentru susținerea economică a companiilor și cooperativelor suferinde și a lucrătorilor implicați, ale căror locuri de muncă trebuie protejate ca o componentă primară a „valorii” companiilor din sector, în special în cadrul

unui model de „achiziție publică”, axat pe creșterea calității ofertei, care postulează în mod necesar și calitatea ocupării forței de muncă;

- să permită reluarea în condiții de siguranță a activităților economice, să activeze screeningul imunologic pentru lucrătorii din sector care lucrează în unitățile sanitare, precum și pentru lucrătorii angajați în contracte la activități supuse, prin dispoziții naționale și/sau regionale, aceluiași teste de diagnosticare. Pentru personalul angajat în unitățile socio-sanitare și de îngrijire socială, să se asigure furnizarea cu prioritate a echipamentului individual de protecție și a altor dispozitive de siguranță, precum și ceea ce este deja prevăzut de lege pentru profesioniștii din domeniul medical și al asistenței medicale (a se vedea articolul 5 alineatul (5) din Decretul legislativ 18/2020).

Părțile se angajează de comun acord să utilizeze organismele bilaterale ale sectorului, ASIM și ONBSI, activând toate instrumentele posibile pentru a sprijini sectorul prin resursele disponibile, cu extinderea planurilor de sănătate, cu identificarea instrumentelor de sprijin și cu o amplă campanie de comunicare pentru a consolida și sprijini sectorul.

Părțile convin că contextul descris mai sus constituie un factor important care trebuie luat în considerare în comparația privind reînnoirea CCNL sectorial. De comun acord, aceștia au stabilit calendarul pentru reluarea discuțiilor privind CCNL începând cu 23 iunie și la datele ulterioare de 30 iunie și 7 iulie, cu intenția de a defini acorduri care vizează semnarea acordului de reînnoire.

Acest lucru este în scopul profitabil de a oferi părților - care au continuat, în ceea ce privește rolurile lor respective, să demonstreze un puternic simț al responsabilității chiar și în această fază de mare urgență prin care trece sectorul Facility Management - reguli bazate pe certitudine, stabilitate, inovare, eficiență și competitivitate, în beneficiul întregului sector și al lucrătoarelor și lucrătorilor implicați.

Roma, 23 iunie 2020

**DECLARAȚIE COMUNĂ
PENTRU LEGALITATEA, REGULARITATEA ȘI TRANSPARENȚA PIEȚEI ÎN SECTORUL
CURĂȚENIEI, SERVICIILOR INTEGRATE/MULTISERVICIILOR**

31 mai 2011

Partenerii sociali care prevăd C.C.N.L. pentru curățenie, servicii integrate/multi-servicii evidențiază potențialul și capacitatea sectorului de a dezvolta locuri de muncă calificate și stabile datorită unei game largi de companii structurate mari, medii și mici, capabile să obțină simultan rezultate importante în ceea ce privește calitatea serviciilor oferite.

Sectorul reprezintă, de asemenea, un serviciu de sprijin indispensabil, în special în domenii sensibile, cum ar fi școlile, spitalele, comunitățile și, dacă este sprijinit în mod adecvat, este capabil să garanteze noi locuri de muncă regulat, dezvoltarea economică și creșterea sectorului.

În ultimii ani, partenerii sociali care reprezintă sectorul au desfășurat o acțiune puternică de promovare și implementare a normelor care vizează garantarea transparenței și calificării sectorului contractelor pentru servicii de curățenie și servicii integrate/multi-servicii, contracararea muncii nedeclarate și favorizarea afirmării companiilor structurate și regulate, care au reușit să joace un rol social semnificativ prin angajarea unor segmente dezavantajate ale pieței muncii și integrarea imigrației.

Cu toate acestea, datele apărute recent și partajate între părți arată o creștere a neregulilor care plasează sectorul printre sectoarele cele mai expuse riscului în ceea ce privește utilizarea muncii nedeclarate, segmentele mari de piață fiind absorbite de operatorii de pseudo-întreprinzători care nu respectă impozitele, asigurările sociale, legile și contractele colective de muncă.

Aceste nereguli apar la partenerii sociali în creșterea îngrijorătoare, în paralel cu dificultățile economice și financiare nu numai ale statului, ale autorităților locale, ale administrațiilor publice, ci și ale multor clienți privați care, fiind obligați să limiteze costurile cu prioritate imediată, încredințează gestionarea serviciilor la prețuri care nu sunt compatibile cu costurile obișnuite de gestionare a afacerilor și a forței de muncă.

Criza, intervențiile de reducere a cheltuielilor publice și pactul de stabilitate pot duce la procese suplimentare de destructurare a pieței. Trebuie evitat ca intervențiile să se materializeze doar într-o reducere generalizată a serviciilor și într-o întrerupere a proceselor necesare de calificare a cheltuielilor.

În ciuda binecunoscutei perioade de criticitate a finanțelor publice, pare necesar ca semnatarii să sublinieze modul în care o metodă diferită în mecanismele de calcul ale IRAP ar putea face această taxă mai potrivită caracteristicilor reale ale sectorului, în special împovăraătoare pentru companiile care sunt cunoscute pentru utilizare intensivă a forței de muncă.

Prin urmare, partenerii sociali semnează această notificare comună ca o premisă necesară pentru a continua să opereze prin acțiuni comune și împărtășite ulterioare în ceea ce privește instituțiile, Parlamentul, Guvernul și autoritățile de reglementare și

supraveghere, obligând aceleași părți la o comportament coerent în relațiile dintre ele și cu terțe părți.

Părțile consideră că inițiativele comune de sprijin, cu privire la problemele împărtășite de toate sindicatele și organizațiile de afaceri care sunt semnatare ale prezentei comunicări comune, pot fi, de asemenea, realizate de către Organismul bilateral al sectorului.

Prin urmare, părțile convin asupra următoarelor acțiuni:

1) Combaterea muncii nedecarate - Sectorul are un potențial enorm de a garanta locuri de muncă stabile (peste 95% din raporturile de muncă obișnuite sunt contractele pe durată determinată) nedeterminată) și să o mențină prin clauza socială prevăzută în contractul colectiv de muncă, în grupuri sociale cu risc de excludere precum forța de muncă extracomunitară și feminină.

Dacă sunt sprijinite în mod corespunzător, companiile pot acționa ca un factor important de dezvoltare pentru întreaga țară, având în vedere cifrele exprimate de sector (peste 500.000 de lucrători după deducerea segmentului amplu de muncă nedecarată) și incidența relativă a investițiilor pentru crearea de locuri de muncă, deoarece acestea sunt activități cu un conținut foarte ridicat de forță de muncă. Prin urmare, pare necesar să se promoveze redeschiderea dialogului instituțional cu Guvernul și Ministerul Muncii, în special pentru a asigura forme de coordonare între Partenerii sociali din sector și Instituții în lupta împotriva muncii nedecarate, utilizând, atunci când este necesar, de sprijinul organismelor bilaterale și de observatori.

se cere entităților instituționale, prin urmare, să activeze o structură compusă din reprezentanți ai Ministerului Muncii, INPS, INAIL, precum și un reprezentant al Autorității de Supraveghere a Contractelor Publice, cu scopul de a identifica, de asemenea, în urma rapoartelor partenerilor sociali de sector, situații de posibile probleme critice cu risc de evaziune/ eludare a legilor și a contractului colectiv de muncă național, cu prejudiciile economice aferente și pentru trezorerie.

2) Regularitatea și congruența contributivă - Părțile sunt convinse că un alt instrument de combatere a neregulilor din contracte este evaluarea eficienței a regularității contributive a contractantului și a subcontractantului. Evaluarea prevăzută de legislația în vigoare, conținută în documentul privind regularitatea contribuției unice (DURC), prezintă o limit observată demult de operatorii din sector, în sensul că atestarea unei relații obișnuite de asigurări sociale, alimentată de plăți periodice, nu înseamnă că aceste plăți corespund cu ceea ce se datorează efectiv lucrătorilor, instituțiilor de asigurări sociale și instituțiilor de asigurări mutuale prevăzute de lege.

Prin urmare, părțile convin să solicite legiuitorului modificarea legislației în cauză, pentru a obține un document care să ateste corespondența dintre plățile efectuate și datoria de contribuție a contractantului.

În aceeași perspectivă, părțile convin, de asemenea, asupra importanței și urgenței definirii cu Ministerul Muncii și Politicilor Sociale a metodelor de includere în DURC a verificării caracterului adecvat al incidenței muncii aferente contractului specific încredințat, astfel cum se prevede la articolul 118, alineatul 6 A, Decretul legislativ 163/2006 (Codul contractelor publice) și prin forme de colaborare cu Organismul național

bilateral de sector.

3) **Răspunderea în solidar** - Părțile reiterează că un instrument de combatere a neregulilor în contracte este acela de a viza, împreună cu întreprinderea neregulamentară, părțile care obțin beneficii economice din contractul de achiziții prin omiterea efectuării verificărilor necesare.

Prin urmare, acestea consideră că este esențial și urgent să solicite legiuitorului să integreze disciplina răspunderii în solidar pentru a introduce soluții eficiente care să determine clientul să adopte un comportament „virtuos” în sectorul achizițiilor publice, printr-o verificare eficientă a regularității contractanților și subcontractanților,

cel puțin în raport cu profilurile pentru care funcționează răspunderea în solidar a aceluiași client (tratamente remunerative, plăți de contribuții, siguranță la locul de muncă, pensie suplimentară).

4) **Respectarea contractului colectiv național de categorie** - Părțile convin să elaboreze acțiuni comune pentru respectarea deplină a C.C.N.L companii de curățenie și a servicii integrate /multi-servicii, inclusiv a clauzei sociale, în contractele publice și private privind serviciile prestate în domeniul de aplicare al C.C.N.L. În acest scop, părțile vor continua acțiunile de combatere a fenomenelor negative, cum ar fi aplicarea contractelor de muncă semnate de subiecți lipsiți de reprezentativitate sau aplicarea C.C.N.L. în legătură cu alte activități sau alte tipuri de societăți cu scopul de a reduce drepturile economice și de reglementare ale lucrătorilor din sector prin utilizarea practicilor negative de dumping social.

5) **Criteriile de atribuire a contractelor de achiziții publice** - Faza de atribuire a contractelor de achiziții publice de servicii trebuie să fie caracterizată în principal prin utilizarea celei mai avantajoase oferte economice cu utilizarea unor parametri compatibili cu acest criteriu capabili să protejeze ocuparea forței de muncă, costurile forței de muncă determinate în conformitate cu art. 86 din Decretul legislativ nr. 163/2006 și securitatea în muncă, într-o logică de sustenabilitate a contractelor, acordând prioritate calității serviciului; reducerea maximă este un criteriu util numai pentru contractele în care conținutul și serviciile contractuale sunt clar definite, a priori, garantând în același timp protecția lucrătorilor angajați în acestea, cu prioritate siguranța la locul de muncă.

Pentru a garanta transparența documentelor de licitație din sector, acestea trebuie să conțină indicațiile din C.C.N.L companii de curățenie și servicii integrate/multi-servicii.

Din același motiv, domeniul de aplicare al licitației electronice trebuie restrâns, excluzând acest mijloc în cazul contractelor de servicii atunci când este necesar să se definească în același timp un proiect organizațional al serviciului împreună cu oferta economică; în sector, în plus, acest lucru activează concurența între companii prin comprimarea elementului referitor la costul forței de muncă.

Trebuie reiterată importanța faptului că ofertele depuse sunt în concordanță cu costul muncii identificat la nivel ministerial în baza prevederilor cuprinse în C.C.N.L. și a normelor privind contribuțiile și impozitarea, astfel cum sunt prevăzute la articolele 86, 87 și 89 din Decretul legislativ nr. 163/2006; de asemenea, respectarea C.C.N.L., a contractelor de nivelul doi acolo unde acestea există, precum și a obligațiilor de securitate socială și fiscale trebuie să fie un parametru de verificare a regularității

executării contractului, care să prevadă sancțiuni adecvate, inclusiv rezilierea contractului, în cazurile de neconformitate constatată.

6) Regulamentul privind subcontractarea: Problema subcontractării necesită o atenție specială, deoarece prezintă probleme critice specifice, adesea trecute cu vederea de către client, care pot produce efecte destabilizatoare pentru sector.

Una dintre principalele probleme critice, care alimentează fenomenul muncii nedeclarate și ilegale, rezultă din „combinația” dintre legea care reglementează prețul subcontractului - care trebuie calibrată la prețul contractului de achiziție, cu o reducere de cel mult 20% (articolul 118 din Decretul legislativ 163/2006) - și ofertele interzise și/sau atribuite cu încălcarea reglementărilor în vigoare sub ceea ce este definit în tabelele ministeriale: aceasta implică riscul de neaplicare parțială sau totală a legilor, a negocierilor colective naționale și a acordurilor suplimentare teritoriale,

acolo unde există.

Intervenția de reglementare ar trebui să conducă, de asemenea, la standardizarea disciplinei răspunderii în solidar în contractele de achiziții și în subcontracte, eliminând diferențele de reglementare care nu sunt justificate în prezența contractelor care au, în esență, aceleași elemente constitutive.

7) Întârzierile în efectuarea plăților - Companiile din sector suferă din cauza situației grave a întârzierilor la plată din partea organismelor publice; aceste întârzieri au atins o dimensiune egală cu mai mult de 50% din cifra de afaceri a sectorului, cu consecințe deosebit de grave, deoarece acestea sunt activități cu utilizare intensivă a forței de muncă.

Povara acestei situații ridică probleme serioase pentru companii din cauza impactului negativ asupra programelor de investiții și dezvoltare, din cauza sarcinilor financiare necorespunzătoare, de multe ori mult mai mari decât riscul de afaceri estimat, cu care sunt împovărate acestea.

Fără a aduce atingere obligației companiilor de a plăti în mod regulat lucrătorilor remunerația lor, partenerii sociali recunosc reciproc că această problemă este de interes comun și că este un obiectiv comun căutarea de soluții, inclusiv prin acțiuni comune.

Prin urmare, trebuie avute în vedere măsuri capabile să genereze plata a ceea ce este datorat companiei, după o perioadă definită de incapacitate de plată constatată.

În caz contrar, societățile creditoare trebuie să poată fi protejate, până la lichidarea unui credit cert, prin intervenții, de exemplu, compensații fiscale și de asigurări sociale temporare corespunzătoare.

8) Revizuirea prețului - este recunoscută în legislație (art. 115 din Decretul Legislativ nr. 163/2006) precum și în jurisprudență. Cu toate acestea, atât în perioadele actuale de criză, cât și în perioadele mai prospere, discrepanța în echilibrul de putere dintre client și contractant face de fapt inevitabilă orice creștere minimă a taxelor contractuale de achiziții.

Părțile sociale împărtășesc nevoia de intervenții, în special astfel încât creșterile de costuri care decurg din CCNL să fie recunoscute de clientul public și privat; toate acestea și pentru a evita ca o creștere a costurilor, nerecunoscută în mod adecvat de client, să fie de natură să determine posibile fenomene negative, cu riscul de a penaliza calitatea serviciilor.

9) **Registrul Comerțului** - Modificări la Legea nr. 82/1994 și Decretul Ministerial nr. 274/1997. Părțile semnatare ale prezentei notificări comune împărtășesc calea inițiată de Guvern cu privire la simplificarea și debirocratizarea activităților comerciale. Cu toate acestea, este necesar să subliniem modul în care aceste principii, abandonate fără prudență și fără specificitate în sector, ar prezenta riscuri foarte puternice de creștere a ratei deja ridicate a neregulilor.

Rămâne esențial să se evite ca intrarea de noi subiecți, care operează cu o logică de tip „dă un tun și dispari”, să poată produce efecte potențial devastatoare pentru companiile obișnuite care ar pierde cote de piață, pentru lucrătorii care ar fi expuși riscului de a pierde impozite și contribuții, precum și locuri de muncă și cu clienții cei mai expuși la consecințele legii în ceea ce privește răspunderea în solidar.

În acest sens, părțile vor propune legiuitorului modificări în direcția deschiderii în faza de intrare, dar în același timp a unei calificări mai mari a celor mai stabile companii într-o etapă ulterioară și în contractele publice peste pragurile definite.

De asemenea, părțile vor propune legi de sector care să reglementeze subcontractarea, pentru a evita utilizarea abuzivă a acestora, într-o logică de selecție

calitativă a serviciilor.

10) **Managementul Crizelor** - Părțile semnatare reiterează necesitatea de a evita ca reducerile de costuri anunțate să ducă doar la o reducere a serviciilor și nu la procese de calificarea a cheltuielilor, la garantarea caracterului adecvat al plăților către companii, la protecția ocupării forței de muncă și a veniturilor lucrătorilor în conformitate cu o calitate a serviciului, în orice caz adecvată pentru un serviciu de utilitate publică, în special în medii riscante, cum ar fi sănătatea, școala etc.

Pentru a evita astfel de situații, este necesar să se prevadă o deschidere permanentă la discuții cu ministerele în cauză, care să joace un rol în monitorizarea acestora, identificarea unor căi alternative în vederea protejării și calificării structurilor de ocupare a forței de muncă și de afaceri.

Părțile recunosc că plasele de siguranță socială care fac obiectul derogării au făcut posibilă înfruntarea cu reflexele de angajare care au caracterizat piața muncii în ultimele luni, ca urmare a crizei economice și financiare care a determinat clientul să implementeze intervenții continue pentru reducerea și eliminarea serviciilor.

Având în vedere că estimările privind redresarea sunt încă incerte și că manevra financiară prevede intervenții care vor avea repercusiuni și asupra clienților publici, cu slăbirea consecventă a pieței muncii în anii următori, părțile, în așteptarea lucrărilor pentru reforma anunțată a plaselor de siguranță socială, convin asupra necesității refinanțării plaselor de siguranță socială prin derogare, astfel încât să nu priveze sectorul de un sistem adecvat de protecție socială.

11) **Procedurile comune ale clientului** - Ca urmare a faptului că firmele din sector desfășoară activități cu utilizare predominantă a forței de muncă și operează cu clienții, părțile au în vedere propunerea unui amendament legislativ care să recunoască caracterul de credit privilegiat al remunerației datorate contractanților și sub-contractanților și pentru salariile angajaților acestora.

12) **Politicele de gen** - Partile convin asupra necesității de a implementa acțiuni comune și concrete împotriva formelor de discriminare care apar în sector și prin

aplicarea cât mai punctuală a reglementarilor legale existente privind egalitatea de șanse (Legea nr. 125/1991 și Decretul Legislativ nr. 198/2006 și Decretul Legislativ nr. 5/2010).

În special, acestea evidențiază relația deficitară care există în prezent între numărul mare de lucrătoare angajate în sector și prezența scăzută a lucrătoarelor în rolurile de directoare și în organele de conducere. În acest scop, părțile vor depune eforturi pentru a promova instrumente capabile să depășească aceste diferențe, chiar și cu o mai bună funcționare a comisiei pentru Egalitate de Șanse prevăzută în C.C.N.L. de categorie.

Integrarea la Notificarea Comună depusă la Ministerul Muncii la 4 noiembrie 2010

Cu referire la noile regulamente de punere în aplicare a Codului contractelor de achiziții publice (Decretul prezidențial 207/10), Părțile remarcă un aspect pe care îl consideră negativ și care se înrăutățește în raport cu legislația anterioară, cuprinsă în Decretul prim-ministrului 117/99 și care a trebuit să fie transpus în Regulament. Articolul 286 din Regulament, în fapt, referitor la criteriul de atribuire în funcție de oferta cea mai avantajoasă din punct de vedere economic în sectorul curățeniei, modifică radical metodele de atribuire a punctajelor elementului economic, transformând ofertele solicitate cu acest criteriu în oferte expuse la reducerea maximă, în esență.

Părțile reamintesc că Decretul Prim-ministrului 117/99 inițial a fost emis la propunerea Ministerului Muncii, într-un cadru de măsuri de sprijin pentru sector care au fost identificate ca urmare a negocierii contractuale naționale.

Prin urmare, părțile consideră că este urgent și necesar să intervină astfel încât să fie restabilită o metodă care să permită consolidarea antreprenoriatului cu abilități tehnice, de proiectare și organizatorice mai mari, precum și o respectare mai atentă a regulilor, a contractelor colective de muncă semnate de organizațiile sindicale relativ cele mai reprezentative și a obiectivelor de dezvoltare durabilă urmărite la nivel european și național.

PROCES VERBAL C/O MINISTERUL MUNCII DIN 3 AUGUST 2011**MINISTERUL MUNCII ȘI POLITICILOR SOCIALE
Direcția Generală pentru Protecția Condițiilor de Muncă – div. VII**

La data de 3 august 2011, la Direcția Generală pentru Protecția Condițiilor de Muncă din cadrul acestui Minister , în prezența dl. Paolo Reboani, a dl. Giuseppe Mastropietro, a dl. Francesco Cipriani și dna. Fabiana Natale, a avut loc o întâlnire pe tema CCNL a companiilor de curățenie și a serviciilor integrate/multi-servicii.

S-au prezentat

- pentru FISE ANIP, Donatello Miccoli, Massimo Diamante, Antonello Cammarota, Claudia Giuliani, Luca Fantin și Roberto Strazzuso pentru Unione Industriali din Torino;
- pentru LEGACOOOP SERVIZI, Gianfranco Piseri, Fabrizio Bolzoni, Paola Ferri și Andrea Testoni;
- pentru CONFCOOPERATIVE FEDERLAVORO, Andrea Gioeni și Giuseppe Gallinari și Leonardo Traino;
- pentru UNION SERVIZI CONFAPI, Raimondo Giglio, Gian Luca Cocola și Armando Occhipinti;
- pentru AGCI SERVIZI, Nicola Ascalone;
- pentru FILCAMS CGIL Nazionale, Elisa Camellini și Luciana Mastrocola;
- pentru FISASCAT CISL Nazionale Pierangelo Raineri, Giovanni Pirulli, Alfredo Magnifico și Stefano Diociaiuti;
- pentru UILTRASPORTI UIL Nazionale, Ubaldo Conti și Marco Verzari.

În cadrul ședinței de astăzi, Părțile transmit ministerului ipoteza acordului semnat la 31 mai 2011, pe care, în acest sediu ministerial, îl ratifică și confirmă ca text final al contractului, ale cărui efecte încep de la 1 iunie 2011, cu referire la perioada contractuală cuprinsă între 1ianuarie 2010 și 30 aprilie 2013.

Textul contractului este, prin urmare, atașat la prezentul proces-verbal, pentru a forma o parte integrantă și substanțială a acestuia.

În ilustrarea Avizului comun, Părțile sociale confirmă necesitatea implementării unui sistem de reguli, menit să evite eludarea și încălcările legii și contractului prezente în sector. În acest scop, aceleași Părți sociale solicită începerea unor discuții comune la sediul ministerial care să poată aborda punctele raportate în Avizul comun menționat anterior. Ministerul Muncii, după ce a luat act de solicitările formulate, subliniază că a fost inițiat un dialog mai larg între Guvern și Părțile sociale, care va duce în curând la examinarea multora dintre problemele ridicate astăzi și care, în plus, sunt comune altor sectoare de producție.

Având în vedere cele de mai sus, Ministerul își declară disponibilitatea de a începe discuțiile încă din luna septembrie

pentru unele dintre problemele ridicate, care pot fi urmate de examinarea aspectelor ulterioare legate de discuția din cadrul guvernului menționată mai sus.

În ceea ce privește întocmirea tabelelor de costuri privind costurile forței de muncă aferente noului contract, Părțile vor fi convocate la acest sediu ministerial în a doua zi

a lunii septembrie.

Citit, confirmat și semnat.

CODUL DE REGLEMENTARE A DREPTULUI LA GREVĂ – PROCEDURA DE DETENSIONARE ȘI CONCILIERE A LITIGIILOR COLECTIVE

ACORDUL DIN 15 IANUARIE 2002

COD DE REGLEMENTARE A EXERCITĂRII DREPTULUI LA GREVĂ PENTRU LUCRĂTORII
ANGAJAȚI DE COMPANIILE DE CURĂȚENIE ȘI SERVICII INTEGRATE / MULTI-SERVICII
NUMAI PENTRU SERVICIILE CONSIDERATE SERVICII PUBLICE ESENȚIALE
ÎN TEMEIUL LEGII NR. 146 DIN 12 IUNIE 1990,
AȘA CUM A FOST MODIFICATĂ PRIN LEGEA NR. 83 DIN 11 APRILIE 2000.

ACORDUL SINDICAL LA 15 IANUARIE 2002

Art. 1

Tentativă de încercare de conciliere

1. În conformitate cu art. 2, alin. 2, din Legea nr. 146/1990, înainte de declararea grevei, Părțile contractante, în sediile lor de competență, efectuează o încercare prealabilă de conciliere în aplicarea procedurii de detensionare și conciliere atașate stabilită prin prezentul C.C.N.L.

Art. 2 Proclamație și notificare

1. Efectuarea fiecărei abțineri individuale de la muncă este precedată de o proclamație scrisă specifică, care conține motivele grevei, indicarea datei și orei începerii și sfârșitului abținerii, precum și indicarea extinderii teritoriale a acesteia.
2. Proclamația scrisă se transmite, de către nivelul sindical competent, cu un preaviz de cel puțin 10 zile față de data grevei, atât societății, cât și biroului corespunzător înființat la autoritatea competentă pentru adoptarea ordinului prevăzut la art. 8 din Legea nr. 146/1990.
3. În cazul unei greve naționale, comunicarea scrisă este trimisă de organizațiile OO.SS. Naționale către Asociațiile patronale naționale de categorie care prevăd transmiterea către întreprinderi. În acest caz, organizațiile OO.SS. trebuie să respecte un preaviz de cel puțin 12 zile.

Art. 3

Durata

1. Prima grevă pentru fiecare tip de litigiu nu poate depăși durata unei zile lucrătoare.
2. Abținerile ulterioare primeia și referitoare la același litigiu nu pot depăși durata de două zile lucrătoare.
3. Abținerile de la muncă - chiar și cu ocazia primei greve - care durează mai puțin de o zi lucrătoare se desfășoară într-o singură perioadă continuă și, oricum se efectuează la începutul sau la sfârșitul fiecărui schimb pentru a limita

la minim inconveniente pentru utilizator.

Art. 4

Intervalul dintre abținerile succesive de la muncă

1. Între efectuarea unei abțineri de la muncă și proclamarea următoarei - care se referă, de asemenea, la aceeași dispută, chiar dacă este proclamată de diferite organizații OO.SS. - se asigură un interval de cel puțin 3 zile.

Art. 5

Suspendarea grevei

1. Grevele de orice fel, declarate sau în curs, sunt suspendate imediat în cazul unor evenimente excepționale sau de o gravitate deosebită sau dezastre naturale, care să necesite reluarea imediată a serviciului.

Art. 6

Obligațiile societății și standardizarea serviciului

1. În temeiul și în sensul art. 2 alin. (6) din Legea nr. 146/1990, societatea, cu cel puțin 5 zile înainte de începerea abținerii de la muncă, va notifica utilizatorii, în formele corespunzătoare, în legătură cu proclamația sindicală menționată la art. 2 anterior, metodele și orele de prestare a serviciilor în timpul grevei și măsurile pentru reactivarea completă a acestora.
2. În cazul unui serviciu contractat prin achiziții publice, comunicarea de mai sus este adresată și de către societate clientului.
3. Societatea are, de asemenea, obligația de a furniza prompt Comisiei pentru Garantare, la cerere, informații cu privire la grevele proclamate și efectuate, revocările, suspendările sau amânările grevelor proclamate, motivele relative, precum și cauzele declanșării conflictelor.
4. Încălcărilor prevăzute la alineatele 1 și 3 se sancționează conform art. 4 alin. 4 și urm. din Legea nr. 146/1990.
5. Pentru a permite companiei să garanteze și să informeze utilizatorul cu privire la reactivarea promptă a serviciului, la sfârșitul grevei angajații sunt obligați să respecte timpul și metodele de reluare a serviciului, așa cum sunt indicate în proclamarea grevei.
6. În consecință, nu trebuie luate inițiative care să afecteze această reluare, iar angajații trebuie să asigure, chiar și cu utilizarea muncii suplimentare, conform regulilor C.C.N.L., disponibilitatea adecvată pentru a permite normalizarea promptă a serviciului.

Art. 7

Identificarea serviciilor esențiale

1. Serviciile esențiale în sensul Legii nr. 146/1990 sunt cele referitoare la:
 - a) servicii în săli de operație, săli de internare, prim ajutor și toalete în

- mediul sanitar și spitalicesc;
- b) servicii în creșe, grădinițe și școli primare și servicii comunitare de importanță deosebită (închisori; cazarme; ospicii), în special în ceea ce privește toaletele; colectarea deșeurilor în medii speciale (de exemplu, cantine, săli de mese etc.) în serviciile menționate în prezenta scrisoare;
 - c) servicii în incinte utilizate pentru acordarea primului ajutor, asistență medicală și toalete în aeroporturi și spații similare;
 - d) gestionarea și controlul instalațiilor și al serviciilor de siguranță conexe care contribuie la furnizarea serviciilor publice esențiale.
2. Se vor asigura servicii de curățenie instrumentale pentru prestarea serviciilor publice esențiale în vederea garantării funcționalității a 50% din toaletele destinate utilizatorilor, precum și îndepărtarea deșeurilor organice, nocive și urât mirositoare, în vederea garantării utilizării spațiilor și/sau mijloacelor de transport pentru a permite prestarea serviciilor publice esențiale.

Art. 8

Identificarea lucrătorilor care urmează să fie incluși în planul de servicii esențiale

- A) Serviciile esențiale prevăzute la art. 7 de mai sus vor fi garantate prin personalul strict necesar executării complete a acestora.
- Societatea va întocmi planul de servicii pentru prestațiile esențiale, astfel cum au fost identificate mai sus, și cotele de personal aferente, în aplicarea prevederilor alineatului precedent, în termen de 20 de zile de la evaluarea adecvării prezentului Cod de către Comisia pentru Garantare.
- Planul de servicii esențiale elaborat de societate face obiectul unei informări și examinări prealabile între societate și RSU sau, în caz contrar, RSA, în termen de 10 zile de la expirarea perioadei de 20 de zile menționate la alineatul precedent. În cazul unui dezacord semnificativ, părțile pot sesiza prefectul, care va decide în această privință.
- Planul definit rămâne valabil până când devine necesară modificarea acestuia, în urma modificărilor aduse gamei de servicii esențiale indicate la nivel național. În acest caz, societatea repetă procedura menționată la alineatele (2) și următoarele.
- În cazul în care există înțelegeri și acorduri colective referitoare la identificarea lucrătorilor care urmează să fie incluși în planul de servicii, aceștia vor fi supuși revizuirii și modificării în termen de 30 de zile.
- B) În scopul elaborării planului de servicii esențiale, criteriile de identificare a lucrătorilor care urmează să fie utilizați pentru servicii sunt următoarele:
- a) ordinea alfabetică pe categorii omogene de lucrători apți profesional să îndeplinească sarcinile și atribuțiile inerente serviciilor ce urmează a fi prestate;
 - b) identificarea prioritară a lucrătorilor care, în rotația în ordine alfabetică, nu au fost utilizați în abținerile anterioare, începând cu data aplicării prezentului Cod de reglementare.
- Lucrătorii care au liber sau se află în concediu, nu sunt incluși în planul de servicii esențiale la care se face referire în paragraful anterior, dacă abținerea de la muncă coincide cu zilele menționate mai sus. Cu ocazia următoarei greve, acești lucrători sunt primii incluși, dacă sunt în serviciu, în planul menționat mai sus.
- De asemenea, nu sunt incluse în planul serviciilor esențiale reprezentanții

RSU sau, în lipsa acestora, ai RSA și/sau OO.SS. care proclamă greva, ținând cont de condițiile tehnice ale serviciului și de protecțiile prevăzute la art. 9. Compania anunță cu promptitudine, prin intermediul unei comunicări care urmează să fie afișată la locul de muncă, numele supraveghetorilor companiei sau al înlocuitorilor acestora responsabili cu punerea în aplicare a cerințelor prezentului Cod de reglementare.

Supraveghetorii societății sau înlocuitorii acestora vor afișa la locul de munca lista personalului inclus în planul de servicii esențiale cu cel puțin 5 zile calendaristice înainte de grevă, cu indicarea numelor celor care fac parte din personal și a sarcinilor specifice legate de acoperirea serviciilor prevăzute la art. 7.

În cazul în care, la data grevei, lucrătorii indicați în planul de servicii sunt absenți din cauza unei boli sau a unui accident, compania va proceda la apelarea imediată a următorilor angajați de pe listă, notificând în timp util părțile interesate.

Societatea va notifica cu promptitudine RSU sau, în caz contrar, RSA, cu privire la obligațiile menționate la cele trei paragrafe precedente, furnizând, de asemenea, o copie a listei personalului inclus în planul de servicii esențiale.

Art. 9

Protecția utilizatorilor, lucrătorilor, instalațiilor și vehiculelor

1. Personalul menționat la art. 8 de mai sus garantează siguranța utilizatorilor, a lucrătorilor, precum și protejarea integrității instalațiilor, utilajelor și vehiculelor.

Art. 10

Abținerea colectivă de la orele suplimentare

1. În temeiul și în sensul Rezoluției nr. 98/776 adoptată de Comisia de garantare la data de 19.11.1998, normele prezentului regulament se aplică și în cazul abținerii colective de la orele suplimentare, cu excepția celor referitoare la durată (art. 3) care, în orice caz, nu pot depăși 9 zile consecutive pentru fiecare abținere colectivă individuală de la orele suplimentare.

Art. 11

Domeniu de aplicare

1. Codul de reglementare rămâne valabil până când devine necesară modificarea acestuia, în urma modificărilor aduse gamei de servicii esențiale indicate la nivel național.
2. Codul menționat mai sus, în ceea ce privește prestarea serviciilor esențiale și includerea lucrătorilor care trebuie să le garanteze, implementează ceea ce este cerut de legea nr. 146/1990.

Art. 12

Protejarea serviciilor esențiale existente

1. Serviciile indispensabile suplimentare prevederilor art. 7 deja garantate, determinate

de specificul și necesitățile teritoriului, pot fi prestate în același mod ca și limitele prevăzute de art. 13, primul paragraf, lit. a), legea nr. 146/1990 modificată de legea nr. 83/2000.

Art. 13

Reguli de sancționare

1. În temeiul art. 4, alin. 1, din Legea nr. 146/1990, lucrătorii care se abțin de la muncă cu încălcarea prevederilor prezentului Cod de reglementare sau care, fiind obligați să presteze serviciile esențiale, nu le asigură, sunt supuși sancțiunilor disciplinare prevăzute în actualul C.C.N.L., proporționale cu gravitatea încălcării, cu excluderea măsurilor de încheiere a raportului și a celor care implică modificări definitive ale acestuia, fără a aduce atingere măsurilor din competența Comisiei pentru garantare prevăzute la art. 4 și următoarele.

PROCEDURA DE DETENSIONARE ȘI CONCILIERE A LITIGIILOR COLECTIVE, ÎN APLICAREA ART. 2, ALIN. 2, DIN LEGEA NR. 146/1990.

Art. 1

Fără a aduce atingere faptului că interpretarea normelor c.c.n.l. și a acordurilor naționale este responsabilitatea exclusivă a părților naționale care le stipulează conform celor specificate de C.C.N.L., litigiile colective - cu excepția celor referitoare la măsurile disciplinare - sunt supuse următoarei proceduri de detensionare și conciliere, care vizează prevenirea și/sau soluționarea conflictelor.

Art. 2

A) *La nivel de companie*

Dreptul de proprietate asupra inițiativei de a activa, la nivel de societate, această procedură este rezervată RSU sau, în lipsa acesteia, RSA-urilor stabilite în cadrul OO.SS. semnatare ale contractului colectiv aplicat de societate, cărora le-a fost conferit un mandat specific.

Cererea de examinare a problemei care este cauza litigiului colectiv se face de către RSU sau, în lipsa acesteia, de către RSA menționată mai sus, prin depunerea la conducerea societății, a unei cereri specifice care trebuie să conțină indicarea motivelor litigiului colectiv și/sau a regulii C.C.N.L. sau a contractului colectiv național sau al societății în legătură cu care se intenționează o reclamație.

În termen de 2 zile de la data primirii cererii, conducerea societății va convoca RSU sau, în caz contrar, RSA pentru examinarea menționată la paragraful anterior.

Această etapă trebuie finalizată în termen de cinci zile de la prima întâlnire cu elaborarea unui raport specific care, în cazul în care nu se ajunge la un acord, va fi trimis la nivelul teritorial superior.

B) *Nivel teritorial*

În termen de 2 zile de la data primirii raportului de lipsă a acordului în societate, reprezentanții Patronatului convoacă structurile teritoriale competente ale sindicatelor semnatare ale convenției colective solicitate societății pentru examinarea problemei care constituie cauza litigiului colectiv.

Această fază trebuie să se încheie în termen de 2 zile de la prima întâlnire cu elaborarea unui raport specific care, în cazul în care nu se ajunge la un acord, va fi trimis la nivel național superior.

C) *Nivel național*

În termen de 5 zile de la data primirii raportului de lipsă a acordului în teritoriu, Asociația Patronală convoacă OO.SS. național competent din categorie pentru examinarea problemei care este cauza litigiului colectiv.

Această fază este finalizată în termen de 7 zile de la prima întâlnire, cu elaborarea unui raport final specific al întregii proceduri.

Art. 3

Pentru a garanta continuitatea serviciului, activarea procedurii suspendă

inițiativele părților care ar fi putut fi adoptate. În mod similar, până la încheierea acestei proceduri, lucrătorii înregistrați nu pot face apel la autoritatea judiciară cu privire la obiectul litigiului și nici nu se pot proclama agitații de niciun tip de către nivelurile sindicale competente, iar societatea nu pune în aplicare problemele care fac obiectul litigiului în sine.

Art. 4

În cazul în care persoana competentă la nivel pentru promovarea convocării nu îl obține în termenele prevăzute la art. 2, lit. A), lit. B), lit. C), se finalizează prezenta procedură. În consecință, începând cu ziua următoare expirării termenului relativ, dispoziția prevăzută la art. 3 încetează să se aplice.

Art. 5

Persoanele competente pe niveluri să efectueze examinarea cauzei litigiului colectiv au dreptul, în orice caz, în conformitate cu scopul prevăzut la art. 1, să prelungească, în scris, de comun acord, termenul relativ de durată.

Art. 6

Fiecare dintre subiecții competenți să efectueze examinarea problemei care este cauza litigiului colectiv la nivel teritorial are, de asemenea, dreptul de a nu experimenta nivelul superior, notificând organizațiile patronale și sindicale naționale. În acest caz, această procedură este finalizată și, în consecință, începând cu ziua următoare datei încheierii examinării chestiunii sus-menționate, dispoziția prevăzută la art. 3 încetează să se aplice.

Art. 7

Părțile recunosc că au respectat prevederile art. 2 al doilea paragraf din Legea nr. 146/1990 privind definirea procedurii contractuale de detensionare și conciliere a litigiilor colective, care trebuie respectate în orice caz de toate părțile interesate.

Art. 8

Fără a aduce atingere prevederilor acordurilor interconfederale referitoare la procedurile de reînnoire a C.C.N.L. în cazurile de litigiu colectiv de competența oo.ss naționale, procedura de detensionare și conciliere, care trebuie urmată în temeiul art. 2 alin. 2 din Legea nr. 146/1990, este următoarea:

- în termen de 5 zile de la primirea solicitării de convocare a unei ședințe de către oo.ss. naționale, asociațiile patronale naționale vor convoca secretariatele relevante pentru a examina problema care este cauza litigiului colectiv.
- această fază este finalizată în termen de 7 zile de la prima întâlnire.
- în cazul în care părțile nu sunt de acord cu prelungirea termenului, procedura este finalizată.

- în cazul în care persoana responsabilă de promovarea apelului nu respectă termenii menționați mai sus, această procedură va fi considerată finalizată. pe întreaga durată a procedurii, rămân stabilite prevederile art. 3.

CUPRINS GENERAL

Art.	Titlu	Pa g.
CCNL	08 iunie 2021	3
1	Sfera de aplicare a contractului	9
2	Sistemul de relații sindicale	11
3	Structuri contractuale	13
4	Transferul contractului de achiziții publice	17
5	Adormirea Maicii Domnului	19
6	Livrarea și returnarea documentelor de lucru	20
7	Protecția muncii femeilor și copiilor	20
7-A	Combaterea violenței și a hărțuirii sexuale la locul de muncă	20
8	Perioada de probă	21
9	Condițiile mai avantajoase	22
10	Încadrarea personalului	22
11	Contract de muncă pe durată determinată	35
12	Ucenicie	37
13	Contracte de introducere (nt. în muncă) (abrogate)	41
14	Munca distribuită (abrogate)	41
15	Furnizare a forței de muncă	41
16	Contracte de furnizare pe durată determinată și contracte pe durată determinată - Procente de utilizare	41
17	Schimbarea sarcinilor și a nivelului	42
18	Remunerarea	42
19	Stabilirea remunerației	43
20	Al treisprezecea salariu lunar	43
21	Al paisprezecea salariu lunar	43

22	Trepte biennale pentru funcționari și vechimea forfetară de sector pentru muncitori	11943
23	Reproportionarea remunerației	44
24	Indemnizații diverse	44
25	Cazare pentru personal	46
26	Îmbrăcăminte de lucru și uniforme	47
27	Detașare	47
28	Mobilitate corporativă	47
29	Transferuri	47
30	Programul de lucru	48
31	Programul de lucru multiperioadă pentru lucrătorii cu normă întreagă și orele acumulate	50
32	Programul de lucru al lucrătorilor cu activitate discontinuă pentru activitățile de gestionare a serviciilor pentru târguri și de custodie și control a zonelor și clădirilor (Acordul 3 decembrie 2003)	51
33	Contract de muncă cu fracțiune de normă	51
34	Întreruperi și suspendări ale activității	55
35	Absențe, zile libere, concediu de căsătorie	55
36	Dreptul la studiu	57
37	Zile libere pentru studenții care lucrează	58
38	Muncă suplimentară, de noapte și de sărbători	58
39	Munca de noapte	59
40	Repausul săptămânal	60

41	Festivități	6 0
42	Concediul	6 2
43	Serviciul militar și civil	6 3
44	Retragerea permisului de conducere	6 3
45	Obligațiile lucrătorului	6 3
46	Măsuri disciplinare	6 4
47	Avertismente scrise, amenzi și suspendări	6 4
48	Concedierea pentru deficiențe	6 5
49	Suspendare preventivă nedisciplinară	6 6
50	Protecția dependenților de droguri	6 6
51	Remunerația pentru concediul de boală și accidentul de muncă	6 7
52	Concediul de maternitate și concediul pentru creșterea copilului	6 9
52- A	Concediu pentru femeile victime ale violenței de gen	7 0
53	Lucrătorii imigranți	7 1
54	Pensie suplimentară	7 1
55	Lichidarea la încheierea raportului de muncă	7 2
56	Ajutor de deces	7 3
57	Preaviz	7 3
58	Transferul, transformarea, falimentul și rezilierea societății	7 4
59	Relațiile sindicale ale companiei	7

		4
60	Proceduri de conciliere și arbitraj	7 5
61	Drepturi sindicale	7 7
62	Consilii unitare - Reprezentanțe sindicale ale societății	7 9
63	Cantinele societății	7 9
64	Mediul de lucru - Prevenirea accidentelor și a bolilor profesionale	8 0
65	Patronate	8 0
66	Organismul paritar național de sector - O.N.B.S.I.	8 0
67	Comisia paritară național	8 3
68	Comisia paritară pentru egalitate de șanse	8 3
69	Asistență sanitară suplimentară	8 5
70	Inseparabilitatea prevederilor contractului	8 6
71	Normă generală	8 7
72	Data intrării în vigoare și durata	8 7
73	Remunerarea minimă contractuală	8 7
73-A	Reînnoirea anuală și remunerările minime contractuale pentru anul 2025	91
73-B	Reînnoirea acestui C.C.N.L. pentru anii de după 2025 și remunerarea minimă contractuală	92
	Anexa Articolul 22 - Treptele bienale pentru Funcționari și vechimea forfetară de sector pentru muncitori	92
	Anexa Articolul 54 - Pensie suplimentară	93
	Declarație comună pentru gestionarea situației de urgență Covid 19 și modalitatea de repornire pentru companiile din sectorul de curățenie și dezinfectare 23 iunie 2020	94
	Declarație comună privind legalitatea, regularitatea și transparența pieței din sectorul curățeniei, serviciilor integrate/multiservicii 31 mai 2011	98

Proces-verbal c/o Ministerul Muncii 3 august 2011	104
Codul de reglementare al dreptului de grevă - Procedura de detensionare și conciliere a litigiilor colective - Acordul din 15 ianuarie 2002	105