

# SINTESI CCNI

---

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Installatori e Manutentori Piscine



In vigore dal  
01.12.2019 al 30.11.2022



Sottoscritto dalle parti sindacali datoriali  
e dei lavoratori:

CONFLAVORO PMI  
CONFSAL  
FESICA

## CAMPO DI APPLICAZIONE

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

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

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

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

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

Pertanto, per i lavoratori che eseguono le suddette operazioni, è consentita la stipula di contratti a tempo determinato stagionali la cui durata è strettamente legata al periodo di apertura delle piscine.

In forza delle previsioni di cui all'art. 19, comma 2, d.lgs. 81/2015, i periodi di lavoro svolti con contratto di lavoro a tempo determinato stagionali non concorrono alla determinazione del limite di durata massima di cui ai comma 1 e 2 dell'art. 19 anzidetto.

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

## ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI
<b>Periodo di prova Art.2</b>	<b>6 MESI:</b> (livello Quadri, livello 4°). <b>3 MESI:</b> altri livelli.
<b>Orario di lavoro Flessibilità Elasticità Art. 7</b>	<b>40 ore settimanali</b> da ripartire su 5, ovvero 6 giorni lavorativi settimanali. In considerazione di particolari situazioni di servizio per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, è consentito alle imprese di ripartire la durata dell'orario di lavoro <b>su 6 giorni</b> , con un limite massimo di <b>48 ore</b> settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane e comunque nell'arco di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità.
<b>Multiperiodicità Art. 8</b>	E' prevista l'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro, da definire con accordo aziendale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media plurisetimanale in un periodo non superiore a dodici mesi.
<b>Reperibilità Art.9</b>	Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi. Uno specifico accordo aziendale definirà nel dettaglio le modalità operative e le relative compensazioni per l'obbligo di reperibilità. Tale accordo dovrà comunque prevedere una indennità forfetaria non inferiore a 12,00 euro a chiamata, in aggiunta alla retribuzione per le ore di durata dell'intervento. Il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.
<b>Banca delle ore Art. 10</b>	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore in misura pari al 100% del loro ammontare.
<b>Straordinario, Notturmo, Festivo Artt. 12/13</b>	<b>Max. 250</b> ore annue di lavoro straordinario per lavoratore. In deroga al limite indicato, è sempre ammesso il ricorso al lavoro straordinario per ciascun lavoratore in relazione ai casi indicati all'art. 12 del presente CCNL (quali, ad esempio: eccezionali esigenze tecniche e/o organizzative, casi di forza maggiore ecc.). Maggiorazioni sulla quota ordinaria di retribuzione nella misura del: <i>25% lavoro straordinario diurno;</i> <i>48% lavoro straordinario notturno;</i> <i>45% lavoro straordinario festivo.</i> Il lavoro ordinario notturno (dalle ore 22:00 alle ore 06:00) è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto applicando una maggiorazione pari al 15%.
<b>Maggiorazione riposi settimanali Art. 14</b>	Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al <b>25%</b> sulla quota oraria della retribuzione.
<b>Permessi e Ferie Art. 15/19</b>	<b>Ex festività: 32 ore</b> di permessi retribuiti annui. <b>Ferie annuali: 4 settimane:</b> Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.
<b>Tipologie di retribuzione Art. 25</b>	Paga giornaliera: divisore pari a <b>26</b> ; quota oraria di retribuzione: divisore pari a <b>173</b> . Per le aziende di nuova costituzione, in fase di avvio di una nuova attività o in caso di assunzione di lavoratori con esperienza nella mansione inferiore a 5 anni, le Parti prevedono, per un massimo di due anni, la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento nella misura del 5% per il primo anno e del 2,5% per il secondo anno. Necessario inviare comunicazione preventiva all'E.BI.A.S.P.
<b>Mensilità</b>	14 mensilità.
<b>Premio risultato Art.30</b>	Potrà essere negoziato in sede aziendale.
<b>Scatto di merito Art.31</b>	Le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori. L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del <i>quantum</i> nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.
<b>Malattia Artt. 34 e ss</b>	<b>Conservazione del posto: 180 gg. di calendario</b> in un anno, decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre. Il lavoratore potrà usufruire di ulteriori <b>120 giorni mesi di aspettativa non retribuita (12 mesi in caso di patologia grave e continuativa)</b> .

<b>Trattamento economico per malattia Art. 37</b>	<b>Trattamento economico lavoratore non in prova:</b> Integrazione indennità INPS fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto: 60% dal 1° al 3° giorno (massimo 4 eventi/anno di calendario); 75% dal 4° al 45° giorno. Max. 45 giorni complessivamente indennizzabili in un anno . Patologie gravi: <b>100%</b> con un massimo di <b>180gg/anno</b> .
<b>Infortunio Art. 40</b>	<b>Trattamento economico: 100%</b> a carico azienda per il giorno dell'evento. L'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL viene a sua volta corrisposta dall'azienda a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, fino a raggiungere: per i tre giorni di carenza il <b>60%</b> ; il <b>100%</b> per i giorni successivi e fino al 180° giorno.

### Preavviso Art. 50

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri	3 mesi	4 mesi	5 mesi
livello 4°	2 mesi	3 mesi	4 mesi
livello 2° e 3°	1 mese	45 giorni	2 mesi
livello 1°	15 giorni	20 giorni	30 giorni

<b>Contrattazione collettiva decentrata Art. 52</b>	Dall'entrata in vigore del presente CCNL, per il tramite delle Associazioni Regionali o Territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori sottoscrittrici del presente CCNL,, possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali. Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale: -tutti gli istituti economici extracontrattuali; -altri istituti ( <i>secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale sottoscritto dalla maggioranza dei rappresentanti aziendali dei lavoratori o approvato dalla maggioranza dei dipendenti</i> ). Possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL definite a livello aziendale con l'assistenza delle strutture territoriali delle parti.
<b>Part time Art.53 e ss</b>	Sono ammesse clausole di flessibilità ed elastiche. Il lavoro a tempo <i>Part time</i> può essere: -orizzontale: come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno; -verticale: come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno; -misto: come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".
<b>Tempo determinato Art.63 e ss</b>	<b>Limiti numerici: 50%</b> dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare il limite di cui sopra. Resta salva la facoltà di assumere un lavoratore a tempo determinato da parte delle aziende con un solo dipendente a tempo indeterminato. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima saranno corrisposte e frazionate per 365 esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine per la quattordicesima vale il riferimento all'art.29. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n.1 lavoratore nelle singole unità produttive un solo dipendente a tempo indeterminato .
<b>Telelavoro Art. 74 e ss</b>	Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai lavoratori occasionali né a quelli autonomi.
<b>Ente Bilaterale E.BI.A.S.P. Art. 87 e ss</b>	-Il contributo mensile all' E.BI.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL. -La quota di assistenza contrattuale a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di € 10,00. -In caso di mancata adesione, erogazione di un EDR di 25,00 euro lorde mensili corrisposto per 14 mensilità; non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il TFR. -Le quote,unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI",vanno versate in <b>un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario</b> sul Conto corrente intestato a E.BI.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433.

**Assistenza Sanità integrativa  
"FONDOSANI"**

**Art. 92**

Per il finanziamento di detto istituto è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità.

Tale contributo, deve essere versato **unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario** sul Conto corrente intestato a FONDOSANI, IBAN: IT 03 J 06230 13701 0000 4043 2368.

Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella:

<b>da 1 a 5 :</b>	<b>€ 50,00</b>
<b>da 6 a 15 :</b>	<b>€ 100,00</b>
<b>da 16 a 30 :</b>	<b>€ 150,00</b>
<b>da 31 a 40 :</b>	<b>€ 250,00</b>
<b>da 41 a 50:</b>	<b>€ 300,00</b>
<b>oltre 50:</b>	<b>€ 350,00</b>

**Classificazione  
del personale  
Art. 95 e ss**

Organizzata su quattro livelli professionali oltre ai quadri con declaratorie contrattuali per ogni livello.

## APPRENDISTATO

### Apprendistato professionalizzante

- Ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 4°
- La durata massima del contratto di apprendistato è pari a 48 mesi, fatta eccezione per il secondo livello che è pari a 36 mesi
- Retribuzione:
  - primo anno: 80%
  - secondo anno: 85%
  - terzo anno: 90%
  - quarto anno: 95% (*si applica solo per durata massima superiore a 36 mesi*)

### Apprendistato per qualifica e diploma professionale

- Durata 3 anni o 4 anni in caso di diploma professionale quadriennale
- Retribuzione:
  - primo anno : 50%
  - secondo anno : 50%
  - terzo anno: 65%
  - eventuale quarto anno: 70%

### Apprendistato stagionale

- Durata: 24 mesi spalmati in 4 anni (4 stagioni)
- Retribuzione:
  - primo anno: 70%
  - secondo anno: 75%
  - terzo anno: 85%
  - quarto anno: 90%

## TABELLE RETRIBUTIVE

<u>Livello</u>	<u>Retribuzione tabellare</u>
<u>Quadro A</u>	<u>1.747,39</u>
<u>Quadro B</u>	<u>1.747,39</u>
<u>Livello Quarto</u>	<u>1.625,88</u>
<u>Livello Terzo</u>	<u>1.476,25</u>
<u>Livello Secondo</u>	<u>1.340,12</u>
<u>Livello Primo</u>	<u>1.277,93</u>

Ai lavoratori inquadrati al livello Quadro A spetta un'indennità quadri di **euro 70,00** mensili e ai lavoratori inquadrati al livello Quadro B spetta un'indennità mensile di **euro 50,00**.