

**IPOTESI DI ACCORDO
PER IL RINNOVO DEL
CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA
IMPRESE ESERCENTI
SERVIZI DI PULIZIA
E SERVIZI INTEGRATI/ MULTISERVIZI**

08 Giugno 2021

In data 08 giugno 2021, a Roma,

tra

ANIP CONFINDUSTRIA, rappresentata da

LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, rappresentata da

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, rappresentata da

AGCI SERVIZI DI LAVORO, rappresentata da

UNIONSERVIZI CONFAPI, rappresentata da

e

LA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (FILCAMS-CGIL),
rappresentata da

LA FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL
TURISMO (FISASCAT-CISL), rappresentata da

UILTRASPORTI-UIL, rappresentata da

è stata concordata la presente ipotesi di accordo del c.c.n.l. per il personale dipendente da
Imprese di pulizia e servizi Integrati / multiservizi 19 dicembre 2007, rinnovato il 31 maggio
2011, e relativi allegati parte integrante il c.c.n.l..

Giuseppe... *...* *...*

...
...
...
...

LM...
...
...
...
...

...
...
...

... *...* *...*
... *...* *...*
... *...* *...*

Dichiarazione delle Parti.

La presente ipotesi di accordo si intende validata successivamente alle rispettive consultazioni interne.

Successivamente, nel caso di esito positivo delle consultazioni, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.

Handwritten signatures and initials:

- Top row: *Finestra*, *Alfonso*, *Alfonso*, *Alfonso*
- Middle row: *LMA*, *Alfonso*, *Alfonso*, *Alfonso*
- Bottom row: *Alfonso*, *Alfonso*, *Alfonso*, *Alfonso*

ALL'ARTICOLO 4 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

Articolo 4 - CESSAZIONE-CAMBIO DI APPALTO

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

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina per i casi di cambio di appalto, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.), anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4 bis, del decreto-legge 31.12.2007, n. 248, convertito in legge 28.2.2008, n. 31.

In ogni caso di ~~cessazione~~ cambio di appalto, l'Azienda cessante ~~ne~~ darà preventiva comunicazione, ~~ove~~ salvo casi in cui non sia oggettivamente possibile, almeno 15 giorni prima che il nuovo contratto abbia esecuzione, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni su:

- sulla consistenza numerica degli addetti interessati, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione in forza e occupati stabilmente da almeno 4 mesi,
- sul rispettivo orario contrattuale settimanale,
- livello di inquadramento e data di attribuzione,
- data di assunzione nel settore,
- data di assunzione nell'azienda uscente,
- eventuale impiego saltuario o contrattuale presso altri appalti,
- eventuale attribuzione di funzioni di coordinamento e pianificazione, con indicazione dell'eventuale svolgimento di tali funzioni presso altri appalti.

Tale comunicazione è contestualmente inviata all'azienda subentrante.

L'azienda subentrante, con la massima tempestività, ~~preventivamente all'inizio della nuova gestione e almeno 15 giorni prima che il contratto abbia esecuzione, e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili, e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.~~ darà comunicazione del subentro nell'appalto alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L. ~~e queste ultime del subentro nell'appalto.~~ Su richiesta di queste ultime, le Parti si incontreranno prima del subentro per assicurare la corretta applicazione delle condizioni del passaggio dei lavoratori. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

- a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione, senza periodo di prova, degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante

L. M. S.
Massimo Scudato

Marco Irtini
Francesco Furlan
Stefano Piccini

[Signature]
[Signature]

Antonio Scudato
[Signature]
Valentini
[Signature]

[Signature]
Pag. 4 di 36

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

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

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

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

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente C.C.N.L.

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

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

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

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

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

L'impresa cessante, appena ne ha l'ufficialità e comunque entro il tempo utile all'applicazione delle procedure come sopra individuate, consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo, data e luogo di nascita, e codice fiscale ed indirizzo di residenza (o domicilio, se diverso dalla residenza);

L.M.A.
Marciano Riccio
Nero /olini
Franco /pavullo
A. /Piacenti

uoff

Mario /Piacenti *Uff. /Piacenti* *Harlan /Piacenti* *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti*
Uff. /Piacenti *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti*
Uff. /Piacenti *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti* *Uff. /Piacenti*

- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- recapito telefonico;
- estratto degli ultimi quattro mesi del Libro Unico del Lavoro;
- livello di inquadramento;
- tipologia contrattuale e, per i tempi determinati, data di scadenza e causale;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 51, commi 4 e 5, del vigente C.C.N.L.;
- nonché
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21.12.2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art. 2, lett. i) del decreto legislativo 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa di cui agli articoli 54 e 69 del vigente C.C.N.L..

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente C.C.N.L., la nota del Ministero del Lavoro prot. n. 5/25 316/70 API del 14.3.1992 confermata con circolare del 28.5.2001 n. 5/26514/7APT/2001 e il testo dell'articolo 7, comma 4 bis, del decreto-legge 31.12.2007 n. 248, convertito in legge 28.2.2008 n. 31.

LMS
M. Scudato
F. I. I. I. I.
F. I. I. I. I.
F. I. I. I. I.
F. I. I. I. I.

Alfonso Scudato
Alfonso Scudato
Alfonso Scudato
Alfonso Scudato

F. I. I. I. I.
 Pag. 6 di 36
F. I. I. I. I.

M. Scudato
F. I. I. I. I.
F. I. I. I. I.

DOPO L'ARTICOLO 7, È INSERITO IL SEGUENTE ARTICOLO 7-BIS:

Articolo 7-bis - CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL concordano di promuovere iniziative, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana,

Le parti condividono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019 e nella Convenzione ILO n.190 approvata a giugno 2019 e negli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Associazioni Datoriali e dalle OO.SS..

Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

A questo fine, si individuano le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nel programmi di formazione del personale e dei dirigenti, le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Saranno predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuoverne di specifici volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

A questo fine, le Organizzazioni Sindacali organizzeranno assemblee del personale su tali temi.

Le aziende predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti individueranno un Codice di Condotta / Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

L.M.
Luciano Riccardi

Piero Ibrini
Francesco...
...
...

Alfonso...
...
Valentino...
...
...

Henrietta...

Giuseppe...

...
...
...
...

non si applica il limite temporale e il limite percentuale di cui ai commi precedenti.

Si riconosce carattere di stagionalità alle attività di derattizzazione e disinfestazione.

Nel caso come sopra individuati, in sede di instaurazione di rapporto di lavoro a tempo determinato, verrà specificata nel contratto individuale la "stagionalità" quale causale di apposizione del termine.

Le Parti convengono che la stagionalità come definita dai commi che precedono è coerente con i requisiti legali richiesti dal D.lgs. 81/2015 ai fini dell'applicazione di specifiche normative.

In applicazione dell'art 23 del Dlgs 81/2015 sono esenti dal limite percentuale di cui sopra i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività. Per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi. Non possono comprendersi in tale norma i lavoratori a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri. A livello territoriale, con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L., si potranno concordare assunzioni con contratto a tempo determinato nelle fasi di avvio di una nuova attività superiori a detto periodo.
- b) per lo svolgimento delle attività stagionali, come sopra individuate, e delle attività come previste dal D.P.R. 1525/1963;
- c) per sostituzione di lavoratori assenti;
- d) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Le Parti concordano che i lavoratori che hanno prestato la propria attività nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato, presso lo stesso datore di lavoro, per un periodo superiore a 12 mesi hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei 12 mesi successivi alla scadenza del suo contratto, per le mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine. Il diritto, oltre ad essere richiamato nel contratto di assunzione, può essere esercitato a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta scritta entro 6 mesi dalla scadenza del contratto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta scritta entro 3 mesi dalla scadenza del contratto.

Le Parti, ai sensi dell'art. 24, comma 1, D.lgs. n. 81/2015, stabiliscono che il diritto di precedenza troverà applicazione, laddove possibile, nell'ambito del cantiere dove ha prestato servizio.

Le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a tempo determinato dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 21 D. Lgs n. 81/2015. I termini di interruzione previsti dalla legge non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

- a) l'assunzione di lavoratori impiegati nelle attività stagionali indicate ai precedenti commi;
- b) sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

motivi sostitutivi di altri lavoratori;

- c) assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;
- d) assunzione di percettori della Naspi;
- e) assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, secondo comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.

L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare. Per i livelli 5-6-7 l'affiancamento può essere portato fino a sei mesi.

La durata del periodo di prova non può superare i limiti previsti per le assunzioni a tempo indeterminato; in caso di riassunzione a termine per le medesime mansioni non sarà previsto un nuovo periodo di prova.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un terzo della durata del contratto iniziale, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.

Le aziende, su richiesta delle OO.SS. competenti o delle R.S.A./R.S.U., forniranno annualmente alle stesse informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività, sulla collocazione geografica e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati, informazioni utili ad un monitoraggio e confronto che potrà definire strumenti e modalità per un sistema di progressiva stabilizzazione dei contratti a tempo determinato.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente, e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato, compresi i trattamenti economici previsti dalla contrattazione territoriale e/o aziendale.

Ai fini di cui all'art. 35 della legge n. 300/1970 (campo di applicazione dei diritti sindacali), i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi.

Per quant'altro non previsto si fa riferimento alla legge.

CHIARIMENTO A VERBALE

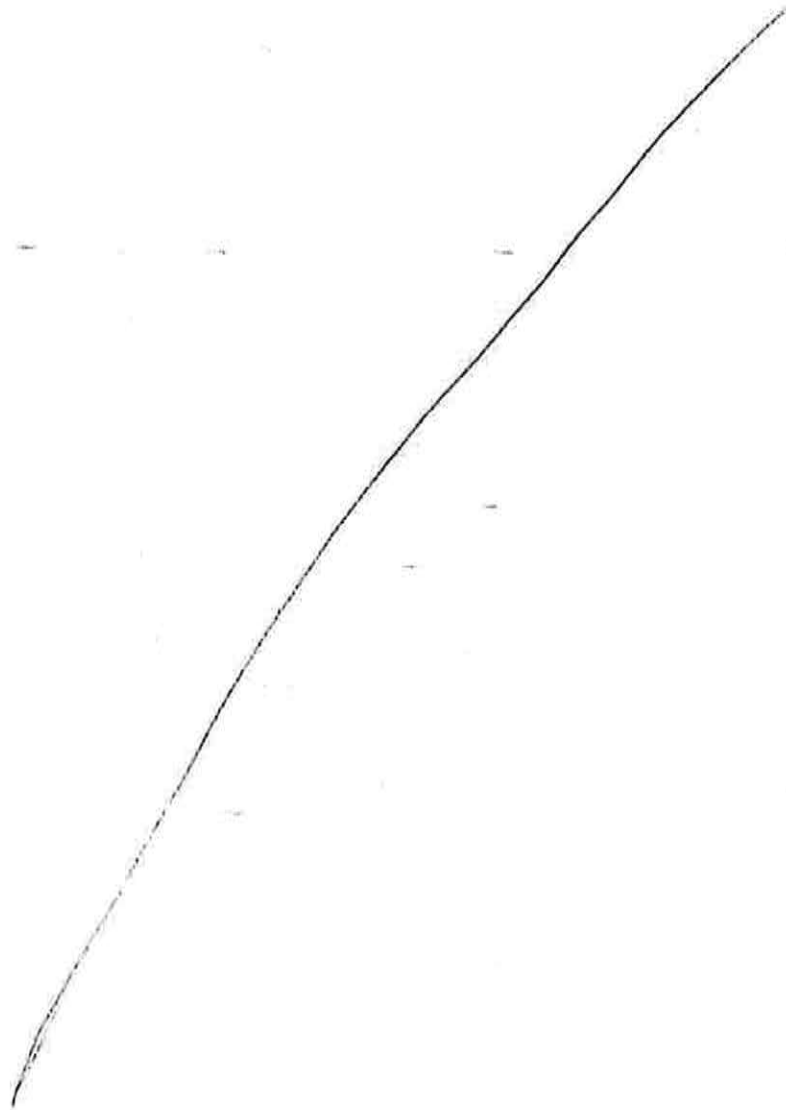
Le parti si danno reciprocamente atto che tra le ragioni di carattere sostitutivo che ai sensi di legge nonché del presente articolo, consentono l'assunzione con contratto a tempo determinato rientrano in via esemplificativa l'ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione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

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

L. M. V.
Luca...
Marco...
Giuseppe...

✱
✱
W

Alfonso...
Antonio...
Valentino...
Giuseppe...
Marco...
Luca...
Andrea...
Francesca...
Tommaso...



ALL'ARTICOLO 16 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

Articolo 16 - CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO, ~~CONTRATTI DI INSERIMENTO~~ E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO - PERCENTUALI DI UTILIZZO.

Le parti convengono che i contratti di somministrazione ~~i contratti di inserimento~~ e i contratti a tempo determinato, fatto salvo quanto previsto dalla legislazione vigente, possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del ~~30~~ **35%** in media annua, riferita all'anno solare precedente all'assunzione, rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, ~~con un massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale, e con un massimo del 12-15% previsto per la somministrazione.~~

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro e si opererà un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di costituzione di nuova impresa, per i primi 12 mesi di attività, il limite percentuale di cui sopra si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto oggetto del presente articolo.

Fino a 10 dipendenti, la proporzione è di uno a uno.

Da 11 a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti.

Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like Massimo, Leo, and others.]

aziendali. In ogni caso, dette Intese dovranno essere stabilite nel piano rispetto delle finalità e dei contenuti fissati nel presente articolo. L'eventuale adesione di lavoratori part time alla banca ore, così come definita dalle Intese di cui al presente comma, dovrà avvenire per esplicita adesione volontaria.

Alfonso Deacchi
Antonio
A. Valentini
Giancarlo
Gottardo

L.M.A.
Maurizio
Lero / Lini
Francesco
Giacca

Hubert
Pag. 14 di 36

Alessandro

W
Fradina
Adriano

lavoratore studente.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

Tale denuncia, in forma scritta, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 30 giorni, salvo comprovati casi di necessità ed urgenza connessi con la condizione di salute del lavoratore o del familiare.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al comma 9 nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 30 del presente contratto collettivo.

L'eventuale rifiuto del lavoratore allo svolgimento di ore supplementari non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate ai sensi dell'art. 2, comma quarto, del decreto legislativo n. 61/2000, dell'art. 6, comma 2 del D.lgs. 81/2015 dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli Istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, determinata convenzionalmente e forfetariamente, tra le parti, nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione. La definizione di quanto sopra è coerente con quanto previsto all'articolo 4, comma 2, lettere a) e b) del decreto legislativo n. 61/2000 all'articolo 6 del D.lgs. 81/2015.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale, le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità delle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 38 del presente C.C.N.L.

Semestralmente, la Direzione Aziendale fornirà alla R.S.U. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alla R.S.A. o, in mancanza anche di queste, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulla professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Fornirà inoltre informazioni sul ricorso alle clausole flessibili ed elastiche.

L.M.
incassato
lino
francesco
B. Piccini

el
x
capo

Giuseppe
Antonio
Francesco
Luca
Roberto
Stefano
Andrea
Federico
Tommaso

Annualmente, entro la fine del mese di marzo di ogni anno, la Direzione Aziendale fornirà alla R.S.U. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle R.S.A. o, in mancanza anche di queste, alle OO.SS. territoriali, una informativa a consuntivo che indichi il numero dei contratti aziendali a part-time presenti nell'anno precedente, le eventuali trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, le professionalità interessate dai contratti a part-time, la presenza o meno di clausole elastiche e il ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni.

Su richiesta scritta della RSU/RSA e/o delle OO.SS., successiva alla ricezione dell'informativa e comunque entro il mese di aprile, la Direzione Aziendale è tenuta ad avviare, quanto prima e comunque non oltre 20 giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto finalizzato a valutare, in particolare, le condizioni per consolidare le ore di lavoro supplementare collegate ad esigenze lavorative di carattere strutturale, al netto quindi delle ore effettuate per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 14 ore. Per il part-time verticale e misto tale valore va proporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a due ore.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base della regola di proporzionamento all'orario contrattualmente pattuito con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario contrattuale.

Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in 2 appalti per il raggiungimento del minimo settimanale, non si applica la normativa di cui al comma 21 dell'art. 30, per la parte relativa allo spostamento da un posto all'altro di lavoro. Restano comunque salve le situazioni in atto presso le singole aziende.

I lavoratori interessati a svolgere un diverso o maggiore orario lavorativo lo comunicano all'azienda, la quale, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato ne terrà prioritariamente conto, fatte salve le esigenze produttive ed organizzative, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato.

Con cadenza trimestrale l'azienda informerà le R.S.A. e/o R.S.U. delle richieste pervenute e delle eventuali assunzioni previste a tempo pieno ovvero di eventuali incrementi di orario.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

DICHIARAZIONE A VERBALE

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Giovanni...", "Antonio...", and "Luca...".]

Hecla...
Pag. 18 di 36

Le parti, relativamente al rispetto dei minimi settimanali, mensili ed annuali dell'orario di lavoro per i lavoratori part time, riconfermano quanto previsto dai precedenti commi 24 e 25 dell'articolo 33; di conseguenza contratti part time sottoscritti con orario inferiore alle 14 ore settimanali (60 mensili e 600 annuali), non costituiscono di per sé mancato rispetto e/o inadempimento del presente C.C.N.L. ai sensi delle normative di legge vigenti.

Alfonso Schicchi
Antonio
A. Valentini
Giovanni
Gallo

LMA
Alessandro
Irene
Francesca
A. Schicchi
Francesca
Pag. 19 di 36
Adriano
Francesca
Gallo

h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

C) Licenziamento senza preavviso e con trattenuta.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che, senza alcuna giustificazione, non si presenti sul posto di lavoro per 10 giorni continuativi decorrenti dall'ultimo giorno di presenza accertato, rendendosi irreperibile.

In tale ipotesi di licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro tratterà, a titolo di penale, una somma pari all'indennità sostitutiva del preavviso dovuta per il licenziamento.

Alfonso Sciacca
Antonio
Valentino
Gianni
Luigi

L.M.
Massimo
Piero
Francesco
Specco
Harold
Paolo
Adriano
Francesco
Roberto
W
Ugo
Stefano

Pag. 21 di 36

Francesco

ALL'ARTICOLO 51 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

Articolo 51 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale prima dell'inizio dell'orario di lavoro nella giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato con le modalità di cui ai successivi commi.

A far data dal 13 settembre 2011 i datori di lavoro dovranno acquisire l'attestato di inidoneità al lavoro solo attraverso i servizi on line messi a disposizione dall'INPS; il lavoratore è esonerato dall'invio dell'attestato, fermo restando l'obbligo dello stesso di comunicare tempestivamente l'assenza per malattia al datore di lavoro secondo i due commi precedenti.

~~Qualora il datore di lavoro ne faccia richiesta,~~ il lavoratore fornirà all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica.

È fatto salvo quanto stabilito in materia dalle leggi e dagli accordi a livello interconfederale.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi nel settore.

A tal fine il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino a un massimo di 3 anni.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorso il limite di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

L. M. V.
Luciano Mancato
Piero Palmi
Francesco Fucilli
B. Accorci

Alfonso Scaccato
Antonio
Valentini
Gianni...
Marco...
Paolo...
Marco...
Francesco...
Tommaso...
Emilio...

Per i casi di t.b.c. - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge 20.5.1970 n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00;

- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non erogherà l'indennità di malattia.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che, successivamente al presente accordo, statuiranno sull'argomento.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI IMPIEGATI

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

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

L.M.V.
Luciano Mancuso
Leo Iltini
Giuseppe Fucilli
Giuseppe

Alfonso Schiavone
Antonio
Valentino
Giuseppe
Gottardo

Henri
Pag. 23 di 36
Antonio

Fredera
Tom

DOPO L'ARTICOLO 52, È INSERITO IL SEGUENTE ARTICOLO 52-BIS:

Articolo 52-bis - CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione-per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione della ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 70 % della retribuzione corrente.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

L.M.
Maria...
1000 / 1000
...
...

✱

Maria...
...
...
...

...

...
...
...
...

Nota a Verbale

Nel confermare che la bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel settore delle Pulizie, Servizi Integrati, Multiservizi, le Parti condividono e confermano che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e più in generale il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, razionalizzazione nell'organizzazione, garanzia della sostenibilità futura, capacità di rispondere alle finalità assegnate e alle aspettative dei lavoratori e delle imprese.

A fronte di quanto sopra, le Parti convengono di attivare un confronto, entro il mese di luglio 2021, volto ad effettuare un aggiornamento ed evoluzione dell'Organismo Paritetico Nazionale di Settore (ONBS) nell'ambito della definizione di un più generale Accordo di Governance del sistema bilaterale che valorizzi la rappresentanza di ciascuna componente coinvolta, nel rispetto dei principi di partecipazione e contribuzione, così come discende dal CCNL per personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizie e servizi integrati/multiservizi, comprendente l'ente Bilaterale Nazionale (OBNS), e il Fondo Sanitario (ASIM). Il confronto, finalizzato a raggiungere la sottoscrizione di una intesa tra le parti, le quali individueranno migliori soluzioni organizzativa, nuove prospettive della bilateralità per la valorizzazione delle relazioni sindacali del settore, si concluderà entro il mese di ottobre 2021.

LMA

Luciano Mancini

Leo Ibrini

Stavros

Harlan

Antonio Sciacca
Antonio Sciacca
A. Valentini
Giovanni
Gallo

quaranta

Francesco
Luisel
W
Federico

