

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

Padova, 23 luglio 2021

Gentili Clienti
CCNL Servizi di Pulizia - Aziende Industriali

Oggetto: Rinnovo CCNL.

In data **9 luglio 2021**, tra ANIP CONFINDUSTRIA, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI SERVIZI DI LAVORO, UNIONSERVIZI CONFAPI, FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTRASPORTI - UIL, è stata **sottoscritta l'ipotesi di accordo concordata l'8 giugno 2021** per il rinnovo del CCNL 19 dicembre 2007 per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, scaduto il 30 aprile 2013.

L'accordo decorre dalla **data di stipula** e scade il **31 dicembre 2024**, sia per la parte economica che per quella normativa. Il CCNL, se **non disdettato** formalmente da una delle parti stipulanti entro 3 mesi dalla sua naturale scadenza, si intenderà **rinnovato anche** per l'anno **2025**. Inoltre, in assenza di una formale disdetta entro il mese di settembre 2025, l'efficacia del CCNL proseguirà anche per il **2026**.

MINIMI RETRIBUTIVI

Per effetto degli incrementi retributivi, i nuovi importi del minimo tabellare mensile risultano i seguenti:

Livello	Retribuzione al 30/06/2021	Retribuzione tabellare a partire dal				
		1° luglio 2021	1° luglio 2022	1° luglio 2023	1° luglio 2024	1° luglio 2025
Q	1.330,50	1.411,23	1.451,60	1.512,15	1.552,52	1.572,70
7	1.215,60	1.289,36	1.326,24	1.381,56	1.418,44	1.436,88
6	1.052,30	1.116,15	1.148,08	1.195,97	1.227,90	1.243,86
5	846,68	898,06	923,74	962,28	987,96	1.000,81
4	774,11	821,08	844,57	879,80	903,28	915,03
4	755,98	801,85	824,79	859,19	882,13	893,60
3	713,64	756,94	778,59	811,07	832,72	843,55
2	695,51	737,71	758,81	790,46	811,56	822,11
2	659,21	699,21	719,21	749,21	769,21	779,21
1	604,78	641,48	659,83	687,35	705,70	714,87

ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE E BANCA ORE

Viene **confermata** la **disposizione contrattuale** per cui, a fronte di necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'**orario di lavoro** può risultare anche da una **media plurisettimanale** nell'arco dell'anno, con i limiti massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere e con una durata minima di 35 ore settimanali. Ciascun lavoratore può far confluire in una "**banca individuale delle ore**" le **ore** di lavoro **eccedenti la 45a ora**, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate. Nel caso in cui in azienda sorga l'esigenza di attivare l'istituto della banca ore per **necessità diverse** dalle suddette, si potranno definire **specifiche intese aziendali** (nel rispetto delle finalità e dei contenuti fissati dalla norma contrattuale). L'eventuale adesione di lavoratori **part time** alla banca ore, così come definita da tali intese, dovrà avvenire per esplicita adesione volontaria.

MALATTIA ED INFORTUNIO

La **comunicazione** dell'assenza per malattia va effettuata, salvo il caso di giustificato impedimento, **prima dell'inizio dell'orario di lavoro** nella giornata in cui la stessa si verifica. Si ricorda, altresì, che il lavoratore deve fornire all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica.

CAMBIO DI APPALTO

In ogni caso di cambio di appalto, l'**azienda cessante** darà preventiva **comunicazione**, salvo casi di oggettiva impossibilità, almeno **15 giorni prima** che il nuovo contratto abbia esecuzione, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti (e contestualmente inviata all'azienda subentrante), fornendo altresì **informazioni** su:

- consistenza numerica degli addetti interessati, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione in forza e occupati stabilmente da almeno 4 mesi;
- rispettivo orario contrattuale settimanale;
- livello di inquadramento e data di attribuzione;
- data di assunzione nel settore e 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.

All'**azienda subentrante** è fatto obbligo, con la massima tempestività e almeno 15 giorni prima che il contratto abbia esecuzione (ove oggettivamente impossibile in tempi utili), di dare comunicazione del subentro nell'appalto alle OO.SS. territoriali (su richiesta di quest'ultime, le Parti si incontreranno prima del subentro per assicurare la corretta applicazione delle condizioni del passaggio dei lavoratori). L'impresa cessante, appena ne ha l'ufficialità e comunque entro il tempo utile all'applicazione delle procedure fissate dal CCNL, consegna all'impresa subentrante la **documentazione** relativa a **ciascun lavoratore** in possesso dei requisiti richiesti per l'eventuale assunzione, tra cui in particolare:

- nominativo, data e luogo di nascita, codice fiscale e indirizzo di residenza (o domicilio, se diverso dalla residenza);
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- recapito telefonico;
- estratto degli ultimi 4 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 e data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Nell'ipotesi di **trasformazione** del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

comunicazione all'interessato sarà fornita entro **30 giorni** dalla richiesta. In tal caso è consentita l'**assunzione** di personale con contratto a **tempo determinato**, o **incrementi temporanei di orario** per il personale **part time** che ne ha fatto richiesta, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

Si conviene, altresì, l'**estensione** delle causali per il **recesso** dalle **clausole elastiche** alle ipotesi di:

- patologie gravi o oncologiche riguardanti coniuge, convivente, figli, genitori;
- figlio convivente di età non superiore a 13 anni,
- figlio convivente con handicap;
- lavoratore studente.

La denuncia, in forma scritta, va 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

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Limiti quantitativi

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al **25%** della media annua (riferita all'anno solare precedente all'assunzione) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

Per i datori che occupano fino a 5 dipendenti è sempre consentita la stipula di un contratto a tempo determinato. L'**esenzione** dal suddetto limite percentuale riguarda i contratti a termine conclusi:

- 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;
- per lo svolgimento delle **attività stagionali** definite dal CCNL e delle attività ex DPR n. 1525/1963;
- per **sostituzione** di lavoratori assenti;
- con lavoratori di **età superiore a 50 anni**.

Durata

Al contratto di lavoro a tempo determinato può essere apposto un termine di durata **non superiore a 12 mesi** senza causali. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una causale tra quelle previste dalla legge. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali ex lege.

L'accordo, in ragione delle **peculiarità del settore**, stabilisce l'estensione a **36 mesi** della durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato tra le stesse parti, per effetto di una successione di contratti (conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale) e indipendentemente dal periodo di interruzione tra un contratto e l'altro. Il limite temporale non trova applicazione alle attività stagionali.

La **facoltà di assunzione** a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, **superiore** al termine di **24 mesi**, **non** è esercitabile dai **datori di lavoro** che, al momento della stessa, **non** abbiano **trasformato** in rapporto di lavoro a **tempo indeterminato** almeno il **20%** dei lavoratori il cui contratto a termine sia venuto a scadere nei **12 mesi precedenti**. La durata massima dell'**ulteriore successivo contratto** a termine (da stipularsi presso l'ITL competente e con l'assistenza di un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL a cui il lavoratore sia iscritto e/o conferisca mandato) è pari ad un periodo non superiore a **6 mesi**.

Intervalli temporali

Le **fattispecie** per le quali **non** trovano **applicazione** gli intervalli temporali nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore sono:

- assunzione di lavoratori impiegati nelle attività stagionali indicate nel CCNL;
- sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori;
- assunzione di lavoratori posti in CIG presso altra azienda;
- assunzione di percettori della NASpl;

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.

Società tra Professionisti

- assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età.

Stagionalità

Deve essere specificata nel contratto individuale la “stagionalità” quale causale di apposizione del termine. Si riconosce carattere di stagionalità alle attività di **derattizzazione e disinfestazione**.

Diritto di precedenza

Ai 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**, spetta il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei 12 mesi successivi alla scadenza del contratto, per le mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine. Tale diritto 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. Il diritto di precedenza troverà applicazione, se possibile, nell’ambito del cantiere dove il lavoratore ha prestato servizio.

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

I contratti di **somministrazione** e i contratti a **tempo determinato** possono essere stipulati:

- nella misura massima, **complessivamente**, del **35%** in media annua, riferita all’anno solare precedente all’assunzione, rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato,
- con un massimo del **15%** previsto per la **somministrazione**.

Ai fini del calcolo delle suddette percentuali, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro e va operato un arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nell’ipotesi di costituzione di **nuova impresa**, per i primi **12 mesi di attività**, il suddetto limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

È introdotta una nuova causale di licenziamento **senza preavviso e con trattenuta** a titolo di penale, pari all’**indennità sostitutiva** del preavviso dovuta per il licenziamento, nei confronti del 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.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti
I Professionisti