ACCORDO INTEGRATIVO PROVINCIALE
per le imprese esercenti servizi di pulizia servizi integrati / multiservizi sul territorio della provincia di Modena

Il giorno 23 giugno 2004, a Modena presso la sede della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena alla presenza del dott. Eufranio Massi Dirigente del predetto Ufficio

tra le Associazioni imprenditoriali API, CNA, Lapam-Federimpresa, Legacoop, Confcooperative

e le Organizzazioni sindacali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltrasporti-UIL

si è definito il presente accordo integrativo provinciale per le imprese esercenti servizi di pulizia servizi integrati / multiservizi sul territorio della provincia di Modena

PREMESSA

Con il presente "Integrativo Territoriale" le Parti hanno inteso definire una normativa integrativa del vigente CCNL destinata a regolamentare tutti i rapporti di lavoro di tipo subordinato instaurati sul territorio della provincia di Modena dalle imprese industriali e cooperative esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione anche se con sede legale in altra provincia.
La territorialità del cantiere e il luogo di assunzione del lavoratore sono, di conseguenza, gli elementi discriminanti per l'obbligo di applicazione del presente Integrativo.
L'accordo è stato raggiunto nel presupposto che tutte le Associazioni presenti sul territorio provinciale si impegnino affinché le proprie imprese associate applichino ai loro dipendenti trattamenti non inferiori a quelli previsti nel presente accordo.
Fermo restando l'impegno all'applicazione del presente accordo, per quanto riguarda i soci – lavoratori di cooperative, la stessa avverrà con le procedure previste dalla legge 3 aprile 2001 n. 142.
Copia del presente Accordo Integrativo Provinciale sarà depositata, a cura delle parti, presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Modena.

1. SISTEMA DI INFORMAZIONI

Di norma annualmente, e comunque ogni volta che se ne presenti l'esigenza, su richiesta di una delle parti, si effettuerà un incontro a livello provinciale tra le componenti firmatarie il presente Accordo integrativo provinciale.
Durante tale incontro verranno fornite alle Organizzazioni Sindacali informazioni globali concernenti le linee generali del processo di sviluppo e ristrutturazione del settore, l'assetto e la dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione.
Inoltre verranno fornite informazioni per aree territoriali e settori di committenza, sullo stato delle aziende del settore nei rapporti con il personale dipendente, sulle sue dinamiche strutturali, su eventuali processi di ristrutturazione, riorganizzazione, diversificazione e sviluppo che possono aver riflessi sull'occupazione e sulla professionalità dei lavoratori nell'ambito del territorio della Provincia di Modena.
Durante tale incontro le parti potranno compiere inoltre una analisi comune sulla situazione del settore con particolare riferimento all'andamento del mercato del lavoro.
Le parti, nel riconfermare la validità del lavoro svolto dall'Osservatorio del comparto delle imprese di pulizia della provincia di Modena, si impegnano, anche nell'ambito degli incontri di cui al presente articolo, a monitorare la situazione degli appalti.
Gli strumenti contrattuali di confronto e analisi saranno raccordati con il sistema pubblico degli osservatori.
In questo contesto, qualora la tabella del costo orario di cui alla Legge 327/2000 non sia emanata tempestivamente, le parti ne predisporranno una provvisoria e la diffonderanno in collaborazione con i soggetti pubblici interessati.

Le imprese nelle quali non sono costituire le RSA/RSU forniranno alle OOSS provinciali, a richiesta delle stesse, le informazioni di cui all'articolo 2 lettera D) del CCNL.
Le informazioni di cui al punto 2 del citato articolo 2 lettera D) verteranno anche sulle modalità di addestramento sul lavoro.

Nota a verbale
Le parti convengono di mantenere in essere, fino a diversa richiesta di una delle parti costituenti, le cariche dell'Osservatorio del comparto delle imprese di pulizia della provincia di Modena.

2. ASSUNZIONE

Ad integrazione di quanto previsto dal punto b) dell'articolo 5 del vigente CCNL, nella lettera contratto di assunzione o nelle informazioni successive relative al luogo di lavoro, per le realtà urbane più significative il riferimento sarà all'ambito comunale, mentre per gli agglomerati più piccoli l'indicazione potrà essere ad un territorio sovracomunale.

3. MOBILITA'

Le aziende cercheranno di utilizzare i dipendenti in posti di lavoro più vicini possibile al domicilio degli stessi.
Le variazioni dei posti abituali sono regolamentate dall'articolo 30 del vigente CCNL.
Nel caso in cui si manifestino particolari esigenze organizzative di servizio o di rapporto con i committenti, a richiesta di una delle parti, qualora la controversia non sia risolta a livello aziendale, si attiverà un incontro tra le rispettive Organizzazioni Provinciali per definire il contenzioso.

4. TRASFERTE

A specificazione delle previsioni dell'articolo 28, commi a) e b) del vigente CCNL, relativamente alla trasferta, le parti hanno convenuto quanto segue:
- Il rimborso dei costi chilometrici sostenuti dal lavoratore che utilizza il proprio mezzo per coprire la distanza tra la abituale sede di lavoro e la sede extracomunale della trasferta è ragguagliato a un quinto del prezzo medio di un litro di benzina verde, determinato all'inizio di ogni anno, per chilometro. Dall'1-6-2004 il valore del rimborso chilometrico è pari a euro 0,20.
- Il rimborso del prezzo del pasto avverrà normalmente nel limite del costo del pasto convenzionato CIR. La fruizione potrà avvenire tramite buono pasto o convenzione con struttura di ristorazione sociale o collettiva ove esista. Qualora non esistano in zona strutture di ristorazione collettiva il rimborso avverrà normalmente per un importo massimo di 1,7 volte del prezzo di cui sopra, avendo anche riferimento agli usi e alle consuetudini del luogo in cui si effettua la trasferta.

5. LAVORO A TEMPO PARZIALE

I contratti di lavoro a tempo parziale sono regolamentati dai Decreti Legislativi n. 61/2000 e n. 100/2001 e dall'articolo 34 del vigente CCNL. Dette norme annullano e sostituiscono quanto concordato nel verbale di accordo provinciale 11-2-1987 ad accezione di quanto previsto nel presente articolo.
Per quanto attiene la maggiorazione per il lavoro supplementare a compensazione degli istituti retributivi indiretti e differiti, le parti rinviano a quanto previsto in materia del CCNL (per i lavoratori in forza il 25-5-2001 la maggiorazione sarà pari al 31%).
Il consolidamento previsto all'articolo 34, comma 15, del CCNL avverrà, su richiesta del lavoratore, a condizione che:
- le ore di lavoro supplementare, nel semestre precedente alla verifica, siano mediamente superiori al 20% dell'orario individuale;
- tali ore abbiano avuto una collocazione temporale omogenea nel giorno/settimana/mese;
- le ore di lavoro supplementare non siano derivanti da:

- dimissioni improvvise di dipendente;
- necessità di rimpiazzo di personale assente per brevi periodi per malattia, infortunio e/o cause di forza maggiore;
- necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie di breve durata, permessi retribuiti e non retribuiti);
- esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

In merito alla previsione dell'articolo 34, comma 16, del vigente CCNL, relativa all'orario minimo settimanale per i lavoratori a tempo parziale, per le imprese operanti sul territorio della provincia di Modena, è stata convenuta la seguente normativa di esplicitazione e attuazione alla disposizione contrattuale.
In presenza di "micro appalti" potrà essere definito un orario individuale inferiore a quello previsto dal citato articolo previo confronto tra le parti.
Le parti si danno atto che sussistono le condizioni per tale deroga, e in tal senso impegnano i propri rappresentanti, in presenza di appalti che abbiano le seguenti caratteristiche:

- esigua entità assoluta che comporta il non raggiungimento del minimo settimanale individuale;
- appalti con una pluralità di cantieri, di modesta dimensione, non raggruppabili in relazione alla distanza.

6. FERIE

L'azienda è impegnata a garantire, come previsto dal vigente CCNL, due settimane di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
Qualora le richieste individuali dei lavoratori fossero ragionevolmente distribuite fra i mesi di maggio, giugno, luglio, agosto e settembre, in maniera da consentire alle aziende lo svolgimento del normale lavoro tramite sostituzioni, le aziende garantiranno ai singoli lavoratori tre settimane consecutive in detto periodo.
I lavoratori, entro il mese di marzo, faranno pervenire alle aziende l'indicazione dei periodi di utilizzo delle ferie, tramite un modulo che verrà inserito nella busta paga del mese di gennaio.
Le richieste individuali dei lavoratori, qualora non vi sia una mediazione collettiva da parte degli stessi, saranno oggetto di valutazione e di osservazioni da parte dell'azienda entro il mese di aprile di ciascun anno.
Qualora non fosse possibile garantire a tutti i lavoratori il godimento delle ferie nei periodi richiesti, si utilizzerà il criterio della rotazione.
Per il godimento delle ferie al di fuori del periodo estivo si procederà, in base agli usi aziendali, a una programmazione con prenotazione dei periodi da parte dei lavoratori.
Le aziende terranno in considerazione, soprattutto in relazione ai periodi di utilizzazione delle ferie, le esigenze connesse alle pratiche delle diverse fedi religiose e alle provenienze geografiche dei propri dipendenti.
Le richieste di congedo della durata fino a un giorno saranno considerate come permessi retribuiti con detrazione dal monte ore di cui agli articoli 32 e 42 del CCNL. Tali richieste dovranno essere presentate con un preavviso di una settimana, fatte salve cause di forza maggiore nel qual caso il preavviso è ridotto a una giornata.
Le richieste per periodi superiori, salvo diversa indicazione del lavoratore, saranno soddisfatte attingendo dal monte ore di ferie.

7. BUSTA PAGA

Le aziende si attiveranno per evidenziare nel prospetto della retribuzione mensile il monte ore ferie, ex-festività e ROL maturato e utilizzato, il numero delle giornate lavorate, i giorni INPS e l'orario di lavoro settimanale o mensile.
In deroga a quanto previsto dall'articolo 20 del vigente CCNL in merito alla data della corresponsione della retribuzione, le parti convengono sulla possibilità di slittamento dal 10° al 15° giorno del mese successivo, qualora, per motivi organizzativi, l'azienda non fosse in grado di rispettare i tempi del CCNL. Nel caso di accreditamento in c/c la valuta sarà al massimo quella del giorno 15.
La deroga qui prevista diventa operante a seguito dell'informazione preventiva dell'azienda alle Organizzazioni Sindacali.

8. ASPETTATIVE

L'aspettativa non retribuita prevista dall'articolo 51 del vigente CCNL al termine del periodo di conservazione del posto per un periodo non superiore a quattro mesi viene elevata a mesi otto.
Aspettative di più breve durata potranno essere di volta in volta definite per i lavoratori che ne abbiano bisogno per assistenza a congiunti di primo grado.
Vengono ribadite tutte le clausole riportate dal CCNL in merito alla mancata decorrenza della retribuzione e di ogni altro istituto contrattuale.
Per quanto attiene invece alle aspettative per le attività di recupero dei lavoratori tossicodipendenti e per i familiari di tossicodipendenti se impegnati nei programmi riabilitativi, in ottemperanza alla legge 26-6-1990 n. 162, il limite temporale sarà ragguagliato all'esecuzione del programma terapeutico.

9. SALUTE

Le aziende e i lavoratori sono impegnati a dare attuazione alle disposizioni del decreto legislativo 626/1994 in merito all'igiene e alla sicurezza sul lavoro.
In particolare le aziende si atterranno scrupolosamente alle norme di legge in merito alle visite obbligatorie periodiche, sia per quanto riguarda l'obbligo, sia per quanto riguarda la periodicità.
Resta intesa una particolare attenzione per le persone operanti all'interno delle strutture sanitarie e delle imprese manifatturiere.
Le aziende si attiveranno, nell'ambito delle proprie possibilità organizzative, per cambiare tipologia di lavoro ai dipendenti che presentassero sintomi di malattie derivanti dall'ambiente di lavoro e/o dalla specificità della mansione.
Per quanto riguarda gli enti bilaterali in materia di sicurezza sul lavoro, si farà riferimento agli Organismi paritetici previsti dagli accordi interconfedereali stipulati a livello nazionale e provinciale dalle singole Associazioni firmatarie del presente contratto.

10. ASSEMBLEE

In considerazione della specificità della organizzazione del lavoro nelle imprese di pulizia, della disponibilità delle OOSS ad effettuare le assemblee dei lavoratori (prevista dall'articolo 20 della Legge 300/1970) fuori dall'orario di lavoro e dell'interesse delle Imprese di Pulizia e Servizi Integrati / Multiservizi della provincia di Modena a non subire interruzioni delle prestazioni lavorative giornaliere, si è concordata la seguente normativa in applicazione della disposizione di legge.
Le assemblee saranno di norma convocate in orari non coincidenti con quelli di lavoro della generalità dei lavoratori, comunque l'orario di inizio non sarà antecedente le ore 9.00 e quello di termine non sarà successivo alle ore 17.30.
Per quanto non previsto dal presente contratto si farà riferimento all'accordo provinciale del 16-4-1993.

11. INDUMENTI DI LAVORO

A integrazione di quanto stabilito dall'articolo 27 del CCNL si specifica che:
- gli indumenti di lavoro saranno sostituiti in caso di usura dietro riconsegna del capo usato.
- il materiale in dotazione (indumenti, dispositivi di protezione individuali, attrezzature ecc.) dovrà essere restituito alla cessazione del rapporto di lavoro. Parimenti dovrà essere riconsegnato il materiale di consumo eventualmente in possesso del lavoratore. In caso di mancato adempimento, l'impresa potrà trattenere dalle spettanze dovute al lavoratore a qualsiasi titolo, il controvalore dei beni non riconsegnati.

13. SALARIO TERRITORIALE

Il salario territoriale è composto di due voci:
- una prima voce chiamata PREMIO DI PRODUZIONE
- una seconda voce chiamata EDR TERRITORIALE.

Gli importi riparametrati e le decorrenze delle due voci sono indicate nella tabella.
Entrambe le voci di tale salario territoriale saranno corrisposte dalle imprese industriali e cooperative di pulizia, e servizi integrati / multiservizi a tutti i lavoratori operanti in cantieri sul territorio della provincia di Modena
Il premio di produzione sarà computato ai fini dello straordinario, lavoro supplementare, ferie, festività, ex-festività, riduzione dell'orario di lavoro, tredicesima, quattordicesima, indennità sostitutiva di preavviso, malattia, infortunio e maternità, mentre l'EDR territoriale sarà computato, sia per gli operai che per gli impiegati, unicamente sulle ore di effettiva prestazione con esclusione esplicita di riflessi sulle ore non lavorate e sul salario differito, eccezion fatta unicamente per le ore di assenza dovute a: - malattia, - infortunio, - maternità.
Resta inteso che sia il premio di produzione che l'EDR sono utili ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Tabella dei valori del salario territoriale		
Livelli	**Premio produzione da 1-1-1991**	**EDR Territoriale da 1-1-1993**
Q	24,79	33,05
7°	20,69	28,21
6°	16,94	23,09
5°	13,72	18,71
4°	13,19	17,98
3°	12,11	16,52
2°	11,36	15,49
1°	10,72	14,62

14. PREMIO DI RISULTATO

Le parti ritengono che l'istituzione di un salario di risultato legato a parametri di produttività sia elemento qualificante per il settore.

1. Determinazione del parametro

Conseguentemente si ritiene di individuare nel rapporto tra valore della produzione e costo del lavoro l'indice per la determinazione del premio di risultato.
Il risultato si riterrà raggiunto qualora il rapporto tra valore della produzione e costo del lavoro sia superiore a 1,15 (parametro medio di settore desunto dall'articolo 6 del "capitolato tipo" elaborato dal Coordinamento regionale degli Osservatori delle imprese di pulizie - maggio 2000)
Il risultato annuale sarà basato sui dati di un campione di imprese significative associate alle associazioni firmatarie e possibilmente stabili nel periodo.
Il risultato annuo sarà determinato e verificato tra le parti, entro il mese di giugno dell'anno successivo, in base ai dati di bilancio dell'anno di riferimento.

2. Determinazione dell'importo del premio

In riferimento a quanto previsto dall'articolo 58 del CCNL il premio massimo annuo erogabile è determinato nei seguenti importi riparametrati in tre fasce.

Qualifiche	**Importo**
1°-2° e apprendisti	173,00
3°-4°-5°	222,00
6°-7°-Q	319,00

3. Modalità di determinazione

Il premio verrà corrisposto soltanto ai lavoratori che nell'anno di riferimento avranno totalizzato un massimo di giornate di assenza come da tabella sotto riportata:

Settimana di 5 giorni	**Settimana di 6 giorni**	
Fino a 10 giornate di assenza	Fino a 12 giornate di assenza	100% del premio
Da 11 a 15 giornate di assenza	Da 13 a 18 giornate di assenza	75% del premio
Da 16 a 20 giornate di assenza	Da 19 a 24 giornate di assenza	50% del premio
Oltre 20 giornate di assenza	Oltre 24 giornate di assenza	0% del premio

Sono equiparate a giornate lavorate quelle giornate di: ferie, ROL, ex festività, infortunio, congedo di maternità ex articolo 16 DLGS 151/2001, permessi ex articolo 33 legge 104/1992, diritti sindacali, giornate di degenza ospedaliera debitamente certificata.
Per i lavoratori assunti in corso d'anno le giornate di assenza saranno riprorzionate per dodicesimi considerando come mese lavorato la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.
Il premio complessivo annuo sarà trasformato in premio orario suddividendo lo stesso utilizzando il divisore annuo 1744.
Nella tabella sotto riportata sono indicati gli importi annui ed orari come sopra calcolati:

Livelli e qualifiche	**Importi annui**			**Importi orari**		
% premio	100%	75%	50%	100%	75%	50%
Giorni di assenza	Fino a 10 gg	Da 11 a 15 gg	Da 16 a 20 gg	Fino a 10 gg	Da 11 a 15 gg	Da 16 a 20 gg
1°-2° e apprendisti	173,00	130,00	87,00	0,09920	0,07440	0,04960
3°-4°-5°	222,00	167,00	111,00	0,12729	0,09547	0,06365
6°-7°-Q	319,00	239,00	160,00	0,18291	0,13718	0,09146

4. Modalità di erogazione

Il premio sarà corrisposto, con la busta paga relativa al mese di luglio per tutte le ore:
- lavorate (ordinarie e supplementari in caso di part-time)
- di infortunio sul lavoro determinato da rischio aziendale (non infortunio in itinere)
- di congedo di maternità ex articolo 16 DLGS 151/2001
- di permesso retribuito per articolo 33 Legge 104/1992
- di ricovero ospedaliero
- di permesso e assemblea sindacale
- di malattia (limitatamente alle prime 80 nell'anno solare per i lavoratori a tempo pieno e proporzionalmente ridotte per quelle a tempo parziale)

Le parti si danno atto che l'erogazione del premio è comunque subordinata al numero di assenze di cui alla tabella precedente e che l'inclusione delle prime 80 ore di malattia ai fini del calcolo del premio individuale non è in contrasto con il computo delle malattie tra le giornate di assenza di cui al precedente punto 3.

Le ore da prendere in considerazione sono quelle relative all'anno civile di riferimento. Per quanto riguarda la qualifica, essa sarà quella posseduta dal lavoratore alla fine di ciascun anno di riferimento.
Il premio sarà corrisposto al personale in forza nel mese di erogazione.
I lavoratori non in forza al momento dell'erogazione, ma in forza al 31 dicembre dell'anno di precedente, purché siano stati in forza per almeno 6 mesi, avranno diritto al premio relativo all'anno di riferimento a condizione che nell'anno precedente a quello di riferimento sia stato raggiunto il risultato. Rimangono comunque ferme tutte le condizioni di tipo generale sopra riportate.
Esclusivamente in relazione a quanto previsto al comma precedente, le parti si incontreranno entro il mese di luglio 2004 per definire il campione di imprese e il risultato raggiunto nell'anno 2003.

Disposizioni finali

Le parti si danno atto che il premio di risultato di cui sopra risponde ai criteri di variabilità e pertanto è soggetto al regime di decontribuzione di cui all'articolo 2 della Legge 135/1997 e successive integrazioni.
Inoltre lo stesso non avrà incidenza su alcun istituto di origine contrattuale e legislativo ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In caso di dichiarazione di stato di difficoltà economica, finanziaria e lavorativa, manifestata entro il 30 aprile dell'anno di erogazione, le parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per definire in sede aziendale l'applicazione del presente articolo.
Qualora le disposizioni di legge prevedano tempi per l'approvazione dei bilanci incompatibili coi tempi sopra definiti, le parti si incontreranno per concordare decorrenze diverse.
Le parti si danno atto che la presente normativa ha carattere sperimentale e potrà essere rivista entro due anni dalla stipula. Qualora alla scadenza le parti convenissero su una rideterminazione dell'istituto, quanto erogato non deve intendersi, a tutti gli effetti di legge e di contratto, retributivamente acquisito.

15. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno atto che per le materie trattate nel presente Accordo Integrativo Territoriale non esiste altro livello di contrattazione se non quello nazionale.
Eventuali materie oggetto del presente accordo e già definite a livello aziendale rimangono in vigore se migliorative o vengono sostituite se peggiorative.
Le materie già definite a livello aziendale e non previste nel presente accordo né all'articolo 58 del vigente CCNL rimangono in essere, ma non potranno più essere oggetto di discussione e rinegoziazione.

16. DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo Integrativo Provinciale, che annulla e sostituisce tutti i precedenti, entra in vigore il giorno 1-1-2004 scadrà il 31-12-2007. Si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non sarà disdettato da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata.

API	Filcams-CGIL
CNA	Fisascat-CISL
LAPAM-Federimpresa	Uiltrasporti-UIL
Legacoop	
Confcooperative	

Allegato n. 1 – Accordo provinciale del 16-4-1993

1. (Sostituito dal contratto provinciale del 23 giugno 2004)

2. I lavoratori convocati, solitamente in locali esterni al luogo di lavoro, hanno diritto ad un monte ore di assemblee retribuite di 10 ore all'anno per i rapporti di lavoro a tempo pieno (8 ore giornaliere o 40 settimanali).
   Per i rapporti di durata inferiore si assume la seguente tabella a scaglioni:

per rapporti di lavoro fino a 20 ore	4 ore retribuite
per rapporti di lavoro da 21 a 25 ore	5 ore retribuite
per rapporti di lavoro da 26 a 30 ore	6 ore retribuite
per rapporti di lavori da 31 a 40 ore	10 ore retribuite

   Le ore di lavoro supplementare non sono computabili ai fini dell'identificazione dello scaglione, ma si farà riferimento al contratto individuale al 31 dicembre dell'anno precedente.

3. La maturazione del diritto è in ragione di anno solare (1-1 / 31-12), con possibilità di fruire, fino ad esaurimento del limite individuale sin dal primo mese dell'anno o di lavoro.
   Resta inteso, che pur in presenza di eventuali variazioni dell'orario di lavoro durante l'anno, la determinazione della fascia di competenza avverrà al termine dell'anno.

L'avvenuta partecipazione all'assemblea risulterà da un foglio di presenza sottoscritto dai lavoratori che le OOSS forniranno all'Azienda in tempo utile.

Allegato n. 2 – Dichiarazione a verbale delle Associazioni datoriali

Le associazioni datoriali firmatarie del presente accordo ritengono che qualora si riscontassero sul territorio gravi e significative inadempienze rispetto a quanto sopra previsto al 3° comma della premessa sarà possibile procedere, previo confronto con le OOSS, al recesso unilaterale dal presente integrativo provinciale.

Allegato n. 3 – Contributo di servizio contrattuale

Allo scopo di una più adeguata ed efficace gestione degli strumenti relazionali previsti dal presente accordo, le lavoratrici e i lavoratori non iscritti alle OOSS firmatarie del presente accordo integrativo provinciale, contribuiranno ai costi contrattuali versando € 10,00 alle OOSS da trattenersi a cura delle singole imprese in coincidenza con la erogazione del salario variabile nell'anno 2005.
Sulla base di quanto stabilito, con la busta paga del mese di maggio 2005 sarà consegnata a ogni lavoratrice e a ogni lavoratore una comunicazione redatta dalle OOSS di informazione sul contributo di servizio contrattuale, sulle sue finalità e modalità di applicazione.
La trattenuta di cui al presente articolo sarà operativa per tutti le lavoratrici e i lavoratori che non abbiano sottoscritto entro 30 giorni dalla consegna espressa rinuncia su apposito modulo che sarà allegato alla busta paga del mese di maggio 2005.
Copia del modulo di denuncia sarà consegnata alle OOSS a cura delle imprese.
Le OOSS forniranno preventivamente alle Associazioni imprenditoriali copia del materiale da consegnare ai lavoratori.
L'importo in parola verrà accreditato alle OOSS secondo le indicazioni che da esse perverranno.

<u>Nota a verbale delle Associazioni imprenditoriali</u>
Le imprese nell'aderire al servizio richiesto dalle OOSS declinano ogni loro responsabilità rispetto alla metodologia della riscossione del contributo.

VERBALE DI INCONTRO

Addì 12 febbraio 2004 , alle ore 15,00 presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Modena , come da richiesta pervenuta in data 22.01.04 da parte della FILCAMS/CGIL-FISASCAT/CISL-UIL/Trasporti, sono convenuti i signori:

MARIANNA GARZONE- Per la DPL di Modena

FIORANI GIORDANO e DIPRIMA SALVATORE per la FILCAMS/CGIL

ELMINA CASTIGLIONI per la FISASCAT/CISL

DOTT. MARIO VALERIO GUERZONI e Dott. ANDREA BOTTI per UNIONE INDUSTRIALI

per trattare il seguente ordine del giorno: CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NEL SETTORE DELLE IMPRESE DI PULIZIE E SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI.

Dopo ampia ed approfondita discussione il Dott. Mario Valerio Guerzoni dichiara che, l'Unione Industriali non è disponibile alla trattativa relativa al contratto integrativo provinciale per il settore delle pulizie; precisa comunque che all' Unione Industriali risulta che le aziende del settore pulizie proprie associate applichino ai loro dipendenti trattamenti mediamente non inferiori a quelle di dipendenti di altre aziende della provincia di Modena del medesimo settore.

L'Unione Industriali di Modena è inoltre impegnata e rendere noto della situazione contrattuale del settore delle pulizie in provincia di Modena nei confronti di ogni futu5ra azienda interessata.

Le OO.SS. prendono atto di quanto sopra dichiarato nonché dell'impossibilita' di addivenire, attualmente alla sottoscrizione di un Unico Integrativo Territoriale

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI * DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO MODENA