IPOTESI DI ACCORDO

PER IL RINNOVO DEL

CCNL PER I DIPENDENTI

DA IMPRESE DI PULIZIA,

DI DISINFESTAZIONE

E

SERVIZI INTEGRATI/ MULTISERVIZI

26 NOVEMBRE 2021

In data 26 novembre 2021

tra

FNIP CONFCOMMERCIO, rappresentata da Carmine Esposito, Andrea Risi, Nicola Burlin, Alfredo De Blasio, Carlo Di Buono, Donatella Prampolini Manzini, Guido Lazzarelli, Paolo Baldazzi, Laura Iodice e Paolo Uniti

e

LA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (FILCAMS-CGIL), rappresentata da Maria Grazia Gabrielli e Cinzia Bernardini

LA FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO (FISASCAT-CISL), rappresentata da Davide Guarini, Fabrizio Ferrari e Diego Lorenzi

UILTRASPORTI-UIL, rappresentata da Claudio Tarlazzi e Marco Verzari

PREMESSO CHE

Le Parti,

- consapevoli degli obiettivi comuni che presuppongono un approccio al settore nel suo insieme, da assumere in un ruolo complessivo di sistema nell'ambito di un possibile percorso condiviso;
- consapevoli della necessità di valorizzazione dell'Accordo Interconfederale sulla "*rappresentanza*" del 26/11/2015 e dell'Accordo Interconfederale per un "*nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale*" del 24/11/2016, sottoscritti da Confcommercio Imprese per l'Italia e da CGIL, CISL e UIL, che qui si intendono integralmente richiamati e confermati,

hanno concordato la presente ipotesi di accordo del c.c.n.l. per il personale dipendente da imprese di pulizia, di disinfestazione e servizi integrati/multiservizi 19 dicembre 2007, rinnovato il 31 maggio 2011, e relativi allegati parte integrante il c.c.n.l.

Carmine Esposto

Diego Lorenzi

Dichiarazione delle Parti.

La presente ipotesi di accordo si intende validata successivamente alle rispettive consultazioni interne da realizzare entro la data del 4 dicembre 2021.

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

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.** ~~a 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

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);**

- 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 delle 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.

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.

Nei 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.

ALL'ARTICOLO 11 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

Articolo 11 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Le Parti stipulanti ~~si~~ richiamano ~~all'Accordo europeo Unice-Ceep-Ces 18 marzo 1999 deve, nel riconoscere che~~ le norme comunitarie e nazionali che definiscono i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro subordinati ~~si afferma~~ e che affermano che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi ~~di legge~~ della normativa vigente.

Al contratto di lavoro a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'Art. 19 del D.lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., 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 dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali previste dalla legge.

Alla luce della peculiarità del settore, nel rispetto dei contenuti di cui all'art. 19, comma 2, del D.lgs. 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, è estesa a 36 mesi.

Nei riguardi dei lavoratori di cui al comma che precede, la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, che superi il 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.

Ai sensi dell'articolo 19, comma 3 del d.lgs. n. 81/2015, in aggiunta al periodo massimo, come sopra definito, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine è pari ad un periodo non superiore a 6 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente e con l'assistenza di un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL a cui il lavoratore sia iscritto e/o conferisca mandato.

Le parti concordano che non possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato in misura superiore al 25% per cento della media annua, riferita all'anno solare precedente all'assunzione, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva prevista dall'art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015, alle attività stagionali, come individuate nel presente articolo e a quelle previste dal D.P.R. 1525/1963,

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.

Nei casi 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

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.

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.

ALL'ARTICOLO 31 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

Articolo 31 - ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE PER I LAVORATORI A TEMPO PIENO E BANCA ORE

Per far fronte a 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.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della r.s.u., e, ove ancora non costituita, alle r.s.a..

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, giornaliero e settimanale non daranno luogo a compensi per lavoro supplementare / straordinario sino a concorrenza degli orari da compensare.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Ciascun lavoratore può far confluire in una "banca individuale delle ore" le ore di lavoro eccedenti la 45° ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi 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.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero delle ore accumulate nella banca; in tal caso i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro 6 mesi successivi a quello di effettuazione della prestazione, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno cinque giorni, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale, e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte.

Nel caso in cui non sia rispettato il termine di preavviso, le ore di riposo richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Qualora eccezionalmente e per esigenze tecniche e produttive sia impossibile il recupero con riposo compensativo, entro 12 mesi, delle ore così accumulate, l'importo corrispondente verrà liquidato al lavoratore interessato sulla base della retribuzione oraria in vigore a quella data.

Resta inteso che, in caso di cambio d'appalto, saranno retribuite le ore relative al riposo compensativo non fruite.

Per quanto concerne l'articolazione dell'orario di lavoro su base multiperiodale per i servizi di pulizia negli impianti industriali, sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Qualora emergesse in azienda, l'esigenza di attivare l'istituto della Banca Ore per necessità diverse da quelle sopra individuate, nel merito, la medesima azienda con la R.S.U. e, ove ancora non costituita, con la R.S.A. unitamente alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, ovvero con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, potranno definire specifiche intese

aziendali. In ogni caso, dette intese dovranno essere stabilite nel pieno 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.

ALL'ARTICOLO 33 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

Articolo 33 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente C.C.N.L. e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego qui di seguito riportate:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontà delle parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;

c) applicabilità delle norme del presente C.C.N.L. in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

d) possibilità di modificare, d'intesa tra le parti, l'articolazione strutturale dell'orario contrattuale.

Il personale a tempo parziale può essere assunto nelle specifiche tipologie contrattuali di cui al presente C.C.N.L. e da accordi interconfederali.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole ~~flessibili e/o~~ elastiche;
- il periodo di prova per i nuovi assunti.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. Le parti concordano che in quest'ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per

accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro 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 comunicazione all'interessato sarà fornita **prima possibile e comunque** entro ~~45~~ **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 a 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,

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole **elastiche** ~~**flessibili**~~ relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione **e,** nei rapporti a tempo parziale verticale o misto, possono essere stabilite anche clausole ~~**elastiche**~~ relative alla variazione in aumento della durata della prestazione. Il consenso del lavoratore alle clausole ~~**flessibili o**~~ elastiche deve risultare da atto scritto anche successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa ovvero aumentarne la durata comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore.

Per le sole ore prestate al di fuori degli orari concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, in regime di clausola **elastica (ex clausola** flessibile**)**, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto.

Per lo svolgimento delle ore lavorative aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli orari concordati, compete al lavoratore quanto previsto al comma 14 del presente articolo incrementata di un ulteriore 1,5%.

In caso di gravi motivi personali, ovvero comprovate ragioni tecnico, organizzative e produttive aziendali si potrà pervenire ad una sospensione temporanea della clausola ~~**flessibile o della clausola**~~ elastica.

L'atto scritto di ammissione alle clausole ~~**flessibili od**~~ elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nei seguenti casi:

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze di tutela della salute, certificate dal servizio sanitario pubblico;
- esigenze legate alla maternità e paternità;
- esigenze personali legate a gravi motivi familiari di cui alla legge n. 53/2000;
- **patologie gravi o oncologiche che riguardano: coniuge, convivente ai sensi della L. 76/2016, figli, genitori;**
- **figlio convivente di età non superiore a 13 anni;**
- **figlio convivente con handicap;**

- 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. 3, 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, alle R.S.A. o, in mancanza anche di queste, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle 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.~~

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

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.

ALL'ARTICOLO 48 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

Articolo 48 - LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 47, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B) del presente articolo.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione ai superiori;

b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dell'azienda o del committente;

c) rissa sul luogo di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);

e) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;

f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa, successivamente all'assunzione, non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;

g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 47, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 47, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 46.

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) grave insubordinazione ai superiori;

b) furto nell'azienda o presso il committente;

c) trafugamento di oggetti o documenti dell'azienda o del committente;

d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale del committente;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;

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 tratterrà, a titolo di penale, una somma pari all'indennità sostitutiva del preavviso dovuta per il licenziamento.

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.

Decorsi i limiti 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.

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 dei trattamenti 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 comporto dal presente articolo.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI OPERAI

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

a) a partire dal primo giorno lavorativo di assenza e fino al 180° giorno, un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale (art. 18, ultimo comma) netta;

b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale.

Nei casi di infortuni sul lavoro **indennizzabili dall'INAIL,** all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

1^ NOTA A VERBALE

Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico-produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

2^ NOTA A VERBALE

Le parti affidano ad una Commissione paritetica, formata da 6 componenti (3 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni datoriali), che verrà costituita entro il mese di settembre 2021 nell'ambito dell'Organismo Nazionale Bilaterale (ONBSI), il compito di monitorare il fenomeno delle micro-assenze per malattia.

Alla Commissione paritetica è attribuito il compito di definire con l'INPS una convenzione, i cui eventuali oneri saranno posti a carico dell'ONBSI, per acquisire i dati relativi al fenomeno delle assenze per malattia nelle imprese del settore che applicano il presente CCNL.

In fase di prima applicazione, saranno presi in esame i dati relativi al biennio 2022-2023, mentre, per gli anni successivi, in forza della convenzione con l'INPS, i dati delle micro-assenze per malattia saranno considerati annualmente.

Sulla base dei dati forniti dall'INPS, la Commissione paritetica presenterà, con cadenza annuale, un apposito rapporto alle parti stipulanti il presente CCNL che costituirà la base per il confronto, che si concluderà in prima applicazione entro il 2024, circa l'effettiva dimensione del fenomeno della morbilità, con particolare attenzione alle malattie "c.d. brevi". A tale ultimo riguardo, la Commissione dovrà acquisire il dato di incidenza delle malattie "c.d. brevi" rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia, ed esaminarlo anche con riferimento alle condizioni ambientali, organizzative e di lavoro.

Nel caso in cui i dati forniti dall'INPS evidenziassero una incidenza particolarmente rilevante delle malattie "c.d. brevi" (quale, ad esempio, un valore superiore al 25%) rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia, alla Commissione è attribuito il compito di presentare alle Parti stipulanti il presente CCNL una proposta finalizzata a contenere il fenomeno, che si impegnano, sin d'ora, ad avviare una riforma della disciplina di cui al presente articolo in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

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 delle 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.

ALL'ARTICOLO 54 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

Articolo 54 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti stipulanti concordano sull'opportunità di favorire la previdenza complementare per i lavoratori del settore e a tale scopo convengono di ricercare le più idonee soluzioni attuative a tale scopo realizzando una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del decreto legislativo 252/2005 e successive modifiche ed integrazioni.

Potranno aderire i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato o con contratti a causa mista e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente c.c.n.l..

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, che cumulino nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) periodi di lavoro non inferiori a sei mesi, potranno aderire al compimento di tale periodo. Le parti si riservano di determinare, nell'ambito delle rispettive disposizioni statutarie/regolamentari, le condizioni e le modalità concernenti il mantenimento delle posizioni di tali lavoratori.

L'adesione del lavoratore avverrà in modo volontario, ovvero attraverso il meccanismo del silenzio-assenso, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, settimo comma, del decreto legislativo n. 252/2005.

Le contribuzioni, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, saranno costituite da:

a) l'1%, a carico dell'Azienda, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'1/1/2001; (come da tabella allegata)

b) l'1%, a carico del lavoratore, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza alla data dell'1/1/2001;

c) il T.F.R. maturato nel corso dell'anno dai lavoratori interessati secondo le normative di legge vigenti.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri stabiliti dagli Statuti e dai Regolamenti dei rispettivi fondi di cui al comma 9 del presente articolo.

I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese per dodici mensilità e saranno versati secondo i termini e le modalità che saranno fissati nel citato accordo istitutivo.

Le contribuzioni a carico delle aziende saranno dovute solamente per i lavoratori aderenti, senza dar luogo a trattamenti sostitutivi o alternativi nelle ipotesi di non iscrizione del lavoratore.

Al fine di evitare la dispersione dei lavoratori nei diversi fondi esistenti e di ottenere la massima diffusione della previdenza complementare nel settore assicurando nel contempo omogeneità di trattamento tra tutti i lavoratori potenziali aderenti, le parti stipulanti concordano che i Fondi Pensione cui le aziende saranno tenute a versare i contributi, in base

alle quantità di cui al presente articolo, saranno, anche ai fini di quanto previsto all'articolo 8, comma 7, lettera b), del D.Lgs 252/2005, unicamente i seguenti:

- **FON.TE**, per i lavoratori delle aziende aderenti a FNIP CONFCOMMERCIO;
- PREVIAMBIENTE, per i lavoratori delle aziende aderenti a ~~FISE~~ **ANIP** come previsto dall'accordo 8 giugno 2007 (allegato n. 11 del presente c.c.n.l.);
- FONDAPI, per i lavoratori delle aziende aderenti a CONFAPI come previsto dall'accordo del 23 febbraio 2005 (allegato n. 12 del presente c.c.n.l.);
- ~~**COOPERLAVORO**~~ **PREVIDENZA COOPERATIVA**, per i lavoratori delle imprese cooperative del settore previsto protocollo aggiuntivo del 16 febbraio 2007 (allegato n. 10 del presente c.c.n.l.).

Nel caso in cui un'impresa o una cooperativa non aderisca ad alcuna delle Associazioni Imprenditoriali sottoscriventi i rispettivi ~~il presente~~ c.c.n.l., i lavoratori hanno il diritto di aderire ad uno dei Fondi sopracitati.

Per quanto riguarda la quota di previdenza complementare a carico del datore di lavoro, essa sarà comunque riconosciuta nel caso di assunzione di lavoratori già iscritti ai fondi sopra elencati.

La quota sarà inoltre riconosciuta in caso di assunzione di lavoratore iscritto ad altro fondo chiuso del settore, purché gli accordi relativi a tale altro fondo prevedano la condizione di reciprocità rispetto a lavoratori iscritti ad uno dei fondi sopra elencati.

ALL'ARTICOLO 66 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

Articolo 66 – ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE – O.N.B.S.I.

Premesso:

- che l'organismo di cui al presente articolo sarà il punto di riferimento per tutte le iniziative del settore, coordinandosi con l'Osservatorio Nazionale delle parti sociali che continuerà a svolgere le proprie funzioni di indirizzo e controllo del mercato del lavoro presso il Ministero del Lavoro; sarà concordata tra le parti l'armonizzazione di quanto previsto dal presente articolo con eventuali accordi esistenti in materia a livello territoriale;

- che l'organismo paritetico è costituito dalle parti firmatarie il presente c.c.n.l. ed ha lo scopo di creare e consolidare le condizioni per un migliore sviluppo del settore, delle relazioni sindacali e delle condizioni di vivibilità delle imprese e dei lavoratori del settore;

- che i datori di lavoro e i loro dipendenti si impegnano all'osservanza integrale degli obblighi e degli oneri derivanti dalla sua concreta applicazione, tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Le parti stipulanti hanno istituito in data 26 giugno 2003 l'ONBSI - Organismo Nazionale Bilaterale dei Servizi Integrati unitario del settore (con possibili articolazioni territoriali), regolato da apposito statuto e regolamento di attuazione; lo statuto dell'Organismo è allegato al presente c.c.n.l.

L'ONBSI promuove:

a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, eventualmente finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano partecipato. La promozione e la gestione delle predette iniziative dovrà avvenire nel rispetto degli accordi interconfederali e degli organismi da esso derivanti già preesistenti;

b) corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo almeno uguale a quello previsto dalle leggi in materia;

In relazione alla iscrizione delle aziende al registro di cui alla legge 25/2/1994 n. 82 e regolamento di attuazione, in raccordo con Unioncamere e inoltre in raccordo con l'Inps, Inail e Ministero del Lavoro, l'Organismo rilascia le certificazioni attestanti l'iscrizione all'Organismo stesso e il versamento delle relative quote.

Inoltre l' ONBSI potrà svolgere le seguenti attività:

1) supportare e integrare le funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati e verbali che si effettuano nelle procedure di cui all'art. 4 (cambio di appalto) su tutto il territorio nazionale;

2) su indicazione dell'Osservatorio nazionale di settore presieduto dal Ministero del Lavoro, assumere iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le Istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);

3) in relazione agli adempimenti di cui al d. lgs. n. 81/2008 e con riferimento alle specificità e peculiarità del settore promuovere approfondimenti per la concreta attuazione della legge

nonchè per i piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S.;

4) ricercare ed elaborare anche a fini statistici i dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e contratti a tempo determinato predisponendo progetti formativi per le singole figure professionali al fine del miglior utilizzo dei predetti istituti contrattuali, in piena armonia con gli accordi interconfederali in materia.

Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti e per l'attività dell'Osservatorio Nazionale, l'ONBSI predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime.

Se le parti stipulanti concorderanno sulle iniziative che l'organismo paritetico di settore intende far assumere alle stesse, esse assicureranno l'operatività dei progetti individuando il relativo finanziamento in misura uguale per imprese e lavoratori (50% a carico dei datori di lavoro e 50% a carico del lavoratore), anche attraverso il finanziamento regionale e/o nazionale previsto dalle normative vigenti, con particolare riferimento al Ministero del Lavoro (Ufficio Formazione Professionale).

In relazione a quanto previsto al comma precedente, e secondo quanto stabilito nell'accordo di rinnovo 19/12/2007, l'ONBSI è finanziato mediante l'attribuzione di un contributo stabilito nella misura di € 0,50 a carico del datore di lavoro e di € 0,50 a carico del lavoratore mensili, per 12 mensilità, dal 1° Gennaio 2008 da versare trimestralmente. Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali gli importi di cui sopra sono ridotti a € 0,25.

La contribuzione su tutto il territorio nazionale è raccolta dall'ONBSI, tramite una apposita convenzione definita con l'INPS per la raccolta da effettuare attraverso il modello F24; gli organismi territoriali, per essere riconosciuti, dovranno aderire a questa modalità di raccolta dei contributi.

L'Organismo Bilaterale Territoriale svolge le medesime funzioni dell'Organismo Nazionale realizzando una fase di esame e studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio; l'O.B.T. promuove iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni, gli Enti Locali ed altri Enti Competenti. Per quanto concerne il relativo finanziamento, i valori saranno definiti a livello territoriale.

A partire dal mese successivo alla validazione unanime della costituzione dell'O.B.T, l'ONBSI ripartirà a favore dell'O.B.T. il 70% dei contributi raccolti ad esso riconducibili, in base ai lavoratori effettivamente occupati nel territorio richiedente, anche finalizzati all'attuazione dei progetti come previsto dallo statuto.

Con uno specifico regolamento l'ONBSI determinerà le modalità di erogazione e di gestione delle risorse destinate al territorio.

Le Parti allegano al presente c.c.n.l. lo statuto-tipo degli organismi bilaterali territoriali; sono fatti salvi gli enti già costituiti alla data di entrata in vigore del presente c.c.n.l. che dovranno adeguare lo statuto entro la vigenza del contratto.

Fino alla predetta validazione l'operatività dell'O.B.T. continuerà ad essere assicurata, sotto il profilo finanziario, dall'ONBSI per l'attuazione di progetti condivisi secondo la prassi in atto.

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 (ONBSI) 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 pulizia e servizi integrati/multiservizi, comprendente l'ente Bilaterale Nazionale (OBNSI), e il Fondo Sanitario (ASIM). Il confronto, finalizzato a raggiungere la sottoscrizione di una intesa tra le parti, le quali individueranno migliori soluzioni organizzative, nuove prospettive della bilateralità per la valorizzazione delle relazioni sindacali del settore, si concluderà entro il mese di ottobre 2021.

Carmine Esposito

Diego Lazzeri

L'ARTICOLO 72 È COSÌ SOSTITUITO:

Articolo 72 - DECORRENZA E DURATA

Salve le decorrenze e durate previste per singoli istituti, il presente accordo decorre dalla data della stipula e avrà vigore fino al 31 dicembre 2024.

Se non disdettato formalmente nei tre mesi antecedenti alla scadenza, il contratto si intenderà rinnovato di anno in anno e, in questo caso, troverà applicazione la regolamentazione ~~relativa alla clausola di ultrattività~~ prevista dagli artt. 73-bis e 73-ter.

In caso di disdetta il presente contratto ~~resterà in vigore~~ continuerà a produrre i suoi effetti, per la parte economica e normativa, fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale, con esclusione di quanto previsto ~~salvo la regolamentazione relativa alla clausola di ultrattività prevista~~ dagli artt. 73-bis e 73-ter.

Vengono qui espressamente richiamate le disposizioni contenute nell'articolo 3 del presente contratto relative alle procedure per il rinnovo del CCNL, che non subordinano l'avvio delle procedure di rinnovo alla formale disdetta dello stesso, e che impegnano le parti a dare continuità ai rinnovi contrattuali, fatta salva la facoltà delle Parti di determinare decorrenza e validità dei rinnovi.

L'ARTICOLO 73 È COSÌ SOSTITUITO:

Art. 73 - TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI

Gli aumenti dei minimi contrattuali per il rinnovo del CCNL sono stati determinati, sulla base degli incrementi dell'indice ISTAT denominato "IPCA al netto degli energetici", operando sui livelli retributivi dell'inquadramento medio di settore (2^ livello, parametro 109), riparametrando, quindi, questi valori sui diversi livelli di inquadramento, secondo la scala parametrale prevista dal precedente CCNL (100 – 220).

L'incremento dei minimi contrattuali del 2^ livello è pari a complessivi 120 euro lordi per il periodo di vigenza contrattuale 2021-2024 così ripartiti:

1 luglio 2021 euro 40 lordi
1 luglio 2022 euro 20 lordi
1 luglio 2023 euro 30 lordi
1 luglio 2024 euro 20 lordi
1 luglio 2025 euro 10 lordi

Con la busta paga relativa alla mensilità di novembre 2021, oltre agli incrementi economici sui minimi contrattuali, previsti nel rinnovo per detta mensilità, verranno erogati, in un'unica soluzione, gli arretrati relativi agli incrementi economici fissati per le retribuzioni, da luglio 2021 a ottobre 2021 compreso.

Secondo lo schema sotto riportato per il 2^ livello, riparametrato per gli altri livelli:

1 luglio 2021 euro 40 lordi
1 agosto 2021 euro 40 lordi
1 settembre 2021 euro 40 lordi
1 ottobre 2021 euro 40 lordi

AUMENTI ECONOMICI

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2021	Aumento economico Luglio 2022	Aumento economico Luglio 2023	Aumento economico Luglio 2024	Aumento economico Luglio 2025	Totale
Q	220	80,73 €	40,37 €	60,55 €	40,37 €	20,18 €	242,20 €
7	201	73,76 €	36,88 €	55,32 €	36,88 €	18,44 €	221,28 €
6	174	63,85 €	31,93 €	47,89 €	31,93 €	15,96 €	191,56 €
5	140	51,38 €	25,69 €	38,53 €	25,69 €	12,84 €	154,13 €
4	128	46,97 €	23,49 €	35,23 €	23,49 €	11,74 €	140,92 €
3	118	43,30 €	21,65 €	32,48 €	21,65 €	10,83 €	129,91 €
2	109	40,00 €	20,00 €	30,00 €	20,00 €	10,00 €	120,00 €
1	100	36,70 €	18,35 €	27,52 €	18,35 €	9,17 €	110,09 €
Parametro 115		42,20 €	21,10 €	31,65 €	21,10 €	10,55 €	126,61 €
Parametro 125		45,87 €	22,94 €	34,40 €	22,94 €	11,47 €	137,61 €

Con decorrenza 1 luglio 2021 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno, pertanto, così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2021	Retribuzione tabellare Luglio 2021	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2021	E.D.R.
Q	220	80,73 €	1.411,23 €	532,06 €	1.943,29 €	10,33 €
7	201	73,76 €	1.289,36 €	532,06 €	1.821,42 €	10,33 €
6	174	63,85 €	1.116,15 €	524,77 €	1.640,92 €	10,33 €
5	140	51,38 €	898,06 €	518,53 €	1.416,59 €	10,33 €
4	128	46,97 €	821,08 €	517,50 €	1.338,58 €	10,33 €
3	118	43,30 €	756,94 €	515,42 €	1.272,36 €	10,33 €
2	109	40,00 €	699,21 €	513,96 €	1.213,17 €	10,33 €
1	100	36,70 €	641,48 €	512,71 €	1.154,19 €	10,33 €

Con decorrenza 1 luglio 2022 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2022	Retribuzione tabellare Luglio 2022	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2022	E.D.R.
Q	220	40,37 €	1.451,60 €	532,06 €	1.983,66 €	10,33 €
7	201	36,88 €	1.326,24 €	532,06 €	1.858,30 €	10,33 €
6	174	31,93 €	1.148,08 €	524,77 €	1.672,85 €	10,33 €
5	140	25,69 €	923,74 €	518,53 €	1.442,27 €	10,33 €
4	128	23,49 €	844,57 €	517,50 €	1.362,07 €	10,33 €
3	118	21,65 €	778,59 €	515,42 €	1.294,01 €	10,33 €
2	109	20,00 €	719,21 €	513,96 €	1.233,17 €	10,33 €
1	100	18,35 €	659,83 €	512,71 €	1.172,54 €	10,33 €

Con decorrenza 1 luglio 2023 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2023	Retribuzione tabellare Luglio 2023	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2023	E.D.R.
Q	220	60,55 €	1.512,15 €	532,06 €	2.044,21 €	10,33 €
7	201	55,32 €	1.381,56 €	532,06 €	1.913,62 €	10,33 €
6	174	47,89 €	1.195,97 €	524,77 €	1.720,74 €	10,33 €
5	140	38,53 €	962,28 €	518,53 €	1.480,81 €	10,33 €
4	128	35,23 €	879,80 €	517,50 €	1.397,30 €	10,33 €
3	118	32,48 €	811,07 €	515,42 €	1.326,49 €	10,33 €
2	109	30,00 €	749,21 €	513,96 €	1.263,17 €	10,33 €
1	100	27,52 €	687,35 €	512,71 €	1.200,06 €	10,33 €

Con decorrenza 1 luglio 2024 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2024	Retribuzione tabellare Luglio 2024	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2024	E.D.R.
Q	220	40,37 €	1.552,52 €	532,06 €	2.084,58 €	10,33 €
7	201	36,88 €	1.418,44 €	532,06 €	1.950,50 €	10,33 €
6	174	31,93 €	1.227,90 €	524,77 €	1.752,67 €	10,33 €
5	140	25,69 €	987,96 €	518,53 €	1.506,49 €	10,33 €
4	128	23,49 €	903,28 €	517,50 €	1.420,78 €	10,33 €
3	118	21,65 €	832,72 €	515,42 €	1.348,14 €	10,33 €
2	109	20,00 €	769,21 €	513,96 €	1.283,17 €	10,33 €
1	100	18,35 €	705,70 €	512,71 €	1.218,41 €	10,33 €

Con decorrenza 1 luglio 2025 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2025	Retribuzione tabellare Luglio 2025	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2025	E.D.R.
Q	220	20,18 €	1.572,70 €	532,06 €	2.104,76 €	10,33 €
7	201	18,44 €	1.436,88 €	532,06 €	1.968,94 €	10,33 €
6	174	15,96 €	1.243,86 €	524,77 €	1.768,63 €	10,33 €
5	140	12,84 €	1.000,81 €	518,53 €	1.519,34 €	10,33 €
4	128	11,74 €	915,03 €	517,50 €	1.432,53 €	10,33 €
3	118	10,83 €	843,55 €	515,42 €	1.358,97 €	10,33 €
2	109	10,00 €	779,21 €	513,96 €	1.293,17 €	10,33 €
1	100	9,17 €	714,87 €	512,71 €	1.227,58 €	10,33 €

Consuntivo 2021-2024.

Nel mese di giugno 2025, indipendentemente dalla ultrattività o meno del presente CCNL, le parti procederanno ad effettuare una verifica circa l'eventuale scostamento fra l'indice IPCA al netto degli energetici considerato alla data della stipula e il relativo indice IPCA effettivamente registrato nel periodo. Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento dell'IPCA, calcolato sulla base di una inflazione complessiva del periodo 2021-2024 pari a 3,9 %, risultasse differente rispetto agli importi degli incrementi complessivi calcolati con l'indice IPCA effettivamente consuntivato nel periodo 2021-2024, gli importi contenuti nella tabella 1 luglio 2025 verranno coerentemente modificati. In considerazione del lasso di tempo intercorso dall'ultimo rinnovo contrattuale e tenendo conto dei criteri di indicizzazione dei minimi contrattuali adottati in occasione del presente rinnovo, nel caso in cui, il confronto fra l'indice IPCA considerato e quello consuntivato dovesse, invece, risultare negativo, l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del CCNL.

Esemplificazione del calcolo relativo al saldo IPCA periodo 2021-2024:

Nel mese di luglio 2025, oltre all'importo previsto dall'ultima tranche (€ 10), sarà eventualmente riconosciuta una ulteriore somma, a saldo del periodo di vigenza contrattuale, qualora l'IPCA realizzata nel periodo superasse il valore di 3,9%.

Esempi:
****
1) IPCA realizzata nel periodo 2021 - 2024 superiore a 3,9% → riconoscimento di € 10 (della tranche) + saldo IPCA
Applicazione:
IPCA realizzata nel periodo '21 – '24 pari a 4,7 % → riconoscimento di € 10 (tranche) + € 9,38 (saldo IPCA) = € 19,38
(formula sottostante: 3,9% : 45,75 = 4,7% : X ; X = 55,13 ; 55,13 – 45,75 = € 9,38
****
2) IPCA realizzata nel periodo 2021 – 2024 uguale a 3,9% → riconoscimento di € 10 (della tranche)
****
3) IPCA realizzata nel periodo 2021 – 2024 inferiore a 3,9% → riconoscimento di € 10 (della tranche)

DOPO L'ARTICOLO 73 È INSERITO:

Articolo 73-bis - ~~CLAUSOLA DI ULTRATTIVITÀ DEL PRESENTE CCNL~~ RINNOVO ANNUALE E TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI PER L'ANNO 2025

Il presente CCNL, se non disdettato formalmente da una delle parti stipulanti entro tre mesi dalla sua naturale scadenza, si intenderà rinnovato ~~produrrà effetti~~ anche per l'anno 2025 pur in presenza di una piattaforma per il rinnovo del CCNL. In tale evenienza le parti si incontreranno nel mese di giugno 2025 per determinare sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, rilevati dall'indice "IPCA al netto degli energetici" per l'anno 2025 (IPCA prevista), il valore dell'incremento del minimo contrattuale decorrente dal 1 luglio 2025. L'indice "IPCA al netto degli energetici importati" verrà applicato sul minimo contrattuale composto da minimo tabellare e contingenza.

La presente clausola ~~di ultrattività per l'anno 2025~~ non ha incidenza sulla previsione relativa alla clausola Consuntivo 2021-2024 che dovrà essere comunque applicata ~~anche in assenza di ultrattività del contratto~~.

Nel mese di giugno 2026, sulla base del medesimo indice, IPCA consuntivata per l'anno 2025, si procederà a determinare, l'eventuale incremento dei minimi contrattuali che avrà decorrenza 1 luglio 2026 qualora il differenziale fra IPCA prevista e consuntivata risultasse positivo. Nel caso in cui, il confronto fra l'indice IPCA previsto e quello consuntivato per l'anno 2025 dovesse, invece, risultare negativo, non si darà luogo ad alcun aumento del minimo contrattuale e l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del CCNL.

DOPO L'ARTICOLO 73-BIS È INSERITO:

Articolo 73-ter - ~~CLAUSOLA DI ULTRATTIVITÀ~~ RINNOVO DEL PRESENTE CCNL PER GLI ANNI SUCCESSIVI AL 2025 E TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI.

Le parti firmatarie del presente accordo, potranno dare ulteriore efficacia al CCNL, anche per gli anni successivi all'anno 2025, se nessuna delle parti firmatarie ne darà formale disdetta entro tre mesi dalla fine dell'anno ~~di ultrattività del CCNL~~ di scadenza (entro la fine del mese di settembre). Pertanto, a titolo esemplificativo, in assenza di una formale disdetta entro il mese di settembre dell'anno 2025, l'efficacia del CCNL proseguirà anche per l'anno 2026 e nel mese di giugno le parti definiranno gli eventuali incrementi dei minimi contrattuali alle condizioni descritte nell'art. 73-bis ~~nella clausola di ultrattività del 2025~~.

Qualora, invece, una delle parti intendesse recedere dal contratto e ne comunicasse la formale disdetta, a titolo esemplificativo, nel settembre 2026, il CCNL cesserà, alle condizioni di seguito precisate, alla data del 31 dicembre di quello stesso anno e nel mese di giugno dell'anno successivo si procederà esclusivamente a riconoscere l'eventuale differenziale retributivo che derivasse, per l'anno 2026, dal confronto fra IPCA prevista e consuntivata.

FNIP-CONFCOMMERCIO

~~CONFCOMMERCIO~~

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTRASPORTI