



a cura dell'Ufficio Lavoro e Relazioni Sindacali

Udine, 24 novembre 2014

## **CCNL Servizi di Pulizia del 18 settembre 2014, le principali novità sul rinnovo del contratto**

Il 18 settembre 2014 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane esercenti Servizi di Pulizia, Disinfezione, Disinfestazione, Derattizzazione e Sanificazione del 12/07/1999 fra Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e le organizzazioni sindacali di categoria di Cgil, Cisl e Uil.

Il contratto decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 31 dicembre 2016.

Si segnalano le novità di maggiore interesse:

- ✓ **contratto a tempo determinato:** eliminazione dell'indicazioni delle ragioni giustificatrici, eliminazione degli intervalli temporali per assunzioni a termine per ragioni sostitutive
- ✓ **lavoro a tempo parziale:** previsione di specifiche clausole flessibili per le attività svolte durante il periodo estivo e nei fine settimana
- ✓ **apprendistato professionalizzante:** nuova regolamentazione ai sensi del nuovo Testo Unico 167/2011 per i rapporti di lavoro instaurati dal 1° ottobre 2014
- ✓ **periodo di prova:** previsti periodi più lunghi rispetto il passato
- ✓ **tredicesima mensilità:** possibilità di erogare mensilmente i ratei relativi alla tredicesima mensilità.
- ✓ **conglobamento:** da ottobre 2014 sono conglobati nella voce denominata "Retribuzione Tabellare" gli istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare), ex indennità di contingenza ed EDR
- ✓ **EDAR:** introduzione di un "Elemento distinto e aggiuntivo della retribuzione" da erogare dal 1° ottobre 2014 a marzo 2017
- ✓ **Indennità Speciale:** aumento dei valori mensili di "Indennità Speciale" dal 1° ottobre 2014
- ✓ **obblighi di welfare contrattuale:** è stato prevista la disciplina sulla bilateralità e l'assistenza sanitaria integrativa SAN.ARTI., come previsto anche per gli altri settori del comparto artigiano
- ✓ **Cambio d'appalto:** modifiche al testo contrattuale e garanzia di assunzione

### **Incrementi retributivi**

Sono previsti incrementi retributivi da corrispondere in sette tranches con decorrenza dal **1° ottobre 2014, 1° gennaio 2015, 1° aprile 2015, 1° settembre 2015, 1° aprile 2016, 1° settembre 2016, 1° marzo 2017** pari a 160€ lordi a regime per il 5° livello.

Livello	1 <sup>a</sup> tranche 01/10/2014	2 <sup>a</sup> tranche 01/01/2015	3 <sup>a</sup> tranche 01/04/2015	4 <sup>a</sup> tranche 01/09/2015	5 <sup>a</sup> tranche 01/04/2016	6 <sup>a</sup> tranche 01/09/2016	7 <sup>a</sup> tranche 01/03/2017
1	44,58	38,21	12,74	25,47	25,47	25,47	31,84
2	40,86	35,02	11,67	23,35	23,35	23,35	29,19
3S	39,61	33,95	11,32	22,63	22,63	22,63	28,29
3	38,25	32,78	10,93	21,86	21,86	21,86	27,32
4	36,16	30,99	10,33	20,66	20,66	20,66	25,83
5	35,00	30,00	10,00	20,00	20,00	20,00	25,00
6	33,72	28,90	9,63	19,27	19,27	19,27	24,08

Eventuali somme erogate a titolo di anticipazioni contrattuali cesseranno di essere corrisposte con la retribuzione relativa al mese di **ottobre 2014**.

Qualora le eventuali somme stabilite “unilateralmente” a titolo di **AFAC** siano superiori alla tranche di incremento contrattuale del 1° ottobre 2014 (superiore a 35€ per il 5° livello) esso dovrà essere assorbito fino a concorrenza del valore stesso, e la differenza continuerà ad essere corrisposta come “superminimo ad personam assorbibile da successive tranches contrattuali).

L’ultima tranche di incremento decorrente dal 1° marzo 2017 in nessun caso è da intendersi anticipazione sui futuri aumenti contrattuali per il successivo rinnovo.

Inoltre da ottobre 2014 sono **conglobati** in un’unica voce denominata “Retribuzione Tabellare” gli istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare), ex indennità di contingenza ed EDR.

#### Indennità speciale

Dal 1° ottobre 2014 i precedenti valori dell’Indennità Speciale sono stati incrementati di 10€ per ogni livello. I nuovi valori mensili sono i seguenti:

Livello	Ind. Speciale dal 01/10/2014
1	121,55
2	103,58
3S	99,86
3	91,81
4	83,73
5	78,17
6	71,97

#### E.D.A.R. (in sostituzione della una tantum)

A copertura del periodo di vacanza contrattuale che va dal 1° gennaio 2005 al 30 settembre 2014, dovrà essere corrisposto mensilmente un “*Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione – EDAR*” pari a 5,00€ per 30 mesi consecutivi a partire dal 01/10/2014 al 30 marzo 2017 (pari a 150€) ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell’accordo (18 settembre 2014), indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro.

Tale elemento economico sostituisce l’istituto della “una tantum” che in questo accordo non è stato previsto in considerazione del lungo periodo di vacanza contrattuale che avrebbe comportato per le imprese un esborso economico eccessivo e non sostenibile.

L’Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione:

- ha natura temporanea (fino a marzo 2017)
- deve essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time
- per gli apprendisti è erogato sulla base delle percentuali in atto nei relativi semestri

- non rientra nella base di calcolo per l'applicazione di istituti contrattuali (ad esempio la maggiorazione per lo straordinario/lavoro supplementare), non ha effetti sugli istituti di legge e di contratto indiretti e differiti, né sul TFR
- costituisce una quota fissa, non frazionabile su base oraria
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche a seguito di cambi di gestione in un appalto, l'azienda dovrà liquidare al lavoratore la parte residua di tale elemento in un'unica soluzione.

### Sfera di applicazione

La sfera di applicazione è stata aggiornata, prevedendo che il contratto si applica al personale dipendente dalle imprese artigiane così come definite dalla legislazione vigente, esercenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

- servizi di pulizia e attività complementari svolte nell'ambito di mostre, negozi, uffici, condomini, ed in genere aree e ambienti pubblici e privati, sia negli spazi interni che esterni, compresi i piazzali e reparti industriali;
- servizi di disinfezione, sanificazione e sterilizzazione;
- servizi di disinfestazione e derattizzazione
- servizi di pulizia e manutenzione di piscine

(prevedendo quindi l'estensione della sfera di applicazione ai servizi di sterilizzazione e alla pulizia e manutenzione piscine).

### Lavoro a tempo parziale

La regolamentazione del lavoro a tempo parziale è stata per buona parte riformata con le novità legislative intervenute dal 2000 ad oggi.

Clausole elastiche e flessibili: istituite le clausole, che consentano al datore di variare la prestazione lavorativa, rispettivamente con un aumento della prestazione (in alternativa al lavoro supplementare o straordinario) oppure di variare la collocazione della prestazione stessa previo consenso del lavoratore. La richiesta delle variazioni dovranno rispettare il preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, o 2 giorni in caso di emergenze tecniche e/o produttive: in tali casi le prestazioni orarie dovranno essere retribuite con la maggiorazione rispettivamente del 10% e del 15%.

Lavoro Supplementare: la maggiorazione onnicomprensiva del **lavoro supplementare** è stata portata dal 20% al **22%**.

### Contratto a termine

Disciplina della "acausalità": il testo del rinnovo è stato aggiornato con le recenti disposizioni di legge che prevedono la possibilità di stipulare un contratto a termine senza l'obbligo di dover indicare la ragione giustificatrice, fino ad un massimo di 36 mesi e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, come previsto dal DL 34/2014 convertito nella Legge 78/2014

Limiti quantitativi di assunzione: sono stati confermati i limiti quantitativi per le assunzioni a tempo determinato ma è previsto che il calcolo venga fatto prendendo a riferimento il numero di lavoratori sia a tempo indeterminato che gli apprendisti in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (sono esclusi dal computo i lavoratori instaurati per sostituzione): per le imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti il limite è di **2** lavoratori a termine; nelle imprese che occupano da 6 a 10 dipendenti è consentita l'assunzione **4** lavoratori a termine, nelle imprese che occupano da 11 a 18 dipendenti è consentita l'assunzione **6** lavoratori a termine, nelle imprese che occupano più di 18 dipendenti è consentita l'assunzione di 8 lavoratori a termine

Assenza di intervalli temporali: nell'accordo viene confermato che il periodo di intervallo tra un contratto a termine e il successivo è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi; inoltre le parti hanno convenuto che **non sono previsti intervalli temporali** nel caso di assunzioni

a tempo determinato effettuato per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

### Stagionalità

È stata prevista una particolare disciplina del contratto a termine stagionale (art. 27bis) con le seguenti particolarità: obbligo di indicare la causale; esclusione dalla disciplina degli intervalli in caso di successione di più contratti stagionali; esclusione dai limiti quantitativi previsti per la generalità dei contratti a termine

### Apprendistato professionalizzante

Per i contratti di apprendistato professionalizzante instaurati a partire **dal 1° ottobre 2014** è prevista la nuova regolamentazione ai sensi del Testo unico D.lgs. 167/2011; ai rapporti di lavoro instaurati prima di tale data continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza (applicazione *CCNL Area Meccanica*, a tali apprendisti dovrà comunque essere erogato l'E.D.A.R.) Si riportano le novità di maggiore rilievo.

Durata: sono state previste durate che vanno da 1 anno e 6 mesi a 4 anni a seconda dei gruppi; l'accordo prevede la durata minima dell'apprendistato, pari a 6 mesi; per le figure impiegate la durata massima è fissata in 2 anni e 6 mesi. È prevista la riduzione della durata in caso di possesso di un titolo di studio post obbligo o attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere. Considerato che le durate stabilite dal contratto collettivo costituiscono un "minimo" e un "massimo" deve ritenersi possibile per il contratto individuale stabilire una durata che si collochi tra questi valori temporali.

Periodo di prova: si applica la durata del periodo di prova previsto per i lavoratori qualificati

Retribuzione: viene calcolata in misura percentuale sulla retribuzione tabellare prevista a seconda dei livelli di inquadramento finale dell'apprendista.

Formazione professionalizzante: è stato confermato il monte ore stabilito dall'Accordo interconfederale del 3 maggio 2012, vale a dire 80 ore medie annue comprensive delle ore per la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 (qualora il datore di lavoro assuma un apprendista che abbia già seguito i corsi della formazione in sicurezza durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, il datore di lavoro sarà tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e conseguentemente il monte ore andrà ridotto)

Piano Formativo Individuale: il Piano Formativo Individuale (PFI) dovrà essere redatto in forma sintetica entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

### Bilateralità e SAN.ARTI.

L'accordo prevede l'estensione degli obblighi di welfare contrattuale (come previsto anche per gli altri settori del comparto artigiano): sistema di bilateralità artigiana e contribuzione al Fondo Sanitario SAN.ARTI.

**Diritto alle prestazioni della bilateralità**: la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria firmatarie degli accordi medesimi, in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

**A partire dal 1° ottobre 2014** le imprese devono versare una quota onnicomprensiva per la bilateralità, pari ad € 125 annui per ogni lavoratore dipendente (anche a tempo determinato). Tale contributo sarà frazionato in 12 quote mensili pari ad € 10,42 per ogni lavoratore dipendente in forza, ed è ridotto del 50% per i part-time fino a 20 ore settimanali. I versamenti saranno effettuati tramite modello F24, utilizzando la causale EBNA.

A partire dal 1° ottobre 2014, in caso di mancata adesione alla bilateralità, l'azienda deve erogare ai lavoratori un importo forfetario (E.A.R.) pari a € 25 mensili per 13 mensilità, non riassorbibile, che ha riflessi su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, indiretti o differiti, escluso il t.f.r. ed è altresì tenuta all'erogazione diretta in favore dei lavoratori di prestazioni equivalenti a quelle erogate dalla bilateralità nazionale e regionale. Per i lavoratori part-time tale importo è corrisposto in proporzione all'orario di lavoro mentre per gli apprendisti andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

**Fondo Sanitario SAN.ARTI.: a partire dal 1° ottobre 2014** viene estesa al settore l'Assistenza Sanitaria Integrativa già prevista per gli altri settori del comparto artigiano.

Sono iscritti al Fondo sanitario nazionale integrativo intercategoriale per l'artigianato (SAN.ARTI.) tutti i dipendenti a tempo indeterminato (sia full-time che part-time), compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi; tali versamenti non devono effettuarsi per contratti di durate inferiori poi prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. Il contributo pari a € 10,42 per dipendente sarà versato per 12 mensilità.

Qualora l'azienda artigiana non voglia aderire al Fondo Sanitario, dovrà versare al lavoratore un importo forfetario, a titolo di E.a.r. pari ad € 25,00 per 13 mensilità, così come previsto dal c.c.n.l. in materia di bilateralità.

Le imprese che non verseranno il contributo, in forza della previsione secondo cui il diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie è un diritto contrattuale, saranno tenute a risarcire i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita subita delle relative prestazioni sanitarie.

### **Cambio di appalto**

Con il nuovo art. 43 del CCNL sono state modificate le regole relative agli obblighi contrattuali che sorgono in capo all'azienda artigiana che applica il contratto e che subentra ad un'altra in un appalto di servizi. Tali obblighi sono:

- 1) **comunicare** alle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL l'avvio del nuovo servizio e di svolgere con esse un apposito incontro, nell'ambito delle tempistiche previste dallo stesso articolo, al fine di esaminare congiuntamente la situazione;
- 2) **assumere** i lavoratori coinvolti nell'appalto, senza periodo di prova, a condizione che risultino dalla documentazione da almeno 6 mesi prima della cessazione dell'appalto ovvero che siano in forza dal primo giorno in caso di appalti di durata inferiore ai 6 mesi, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi.

Nell'accordo è stato previsto che **nei soli appalti che riguardano la committenza privata** (es. condomini, banche, imprese commerciali, ecc.) **l'obbligo di assunzione** dei lavoratori impiegati nell'appalto si attiva solo a partire **dal quarto lavoratore** in poi, essendo escluso per i primi 3 addetti.

Tale "franchigia" è invece esclusa - e dunque **l'obbligo di assunzione riguarda tutti i lavoratori coinvolti nell'appalto** - nei casi di:

- a) cambio di gestione in appalti che siano affidati da **committenti pubblici**
- b) **in ogni caso** di cambio di appalto in cui il soggetto subentrante sia un consorzio o un'associazione temporanea di imprese (a.t.i.), in cui sia presente anche solo una impresa di pulizia iscritta all'albo delle imprese artigiane.

*(Fonti: CCNL Servizi di Pulizia accordo rinnovo del 18 settembre 2014, circolare Confartigianato Imprese nr.1322/FA del 20.11.2014)*