

# Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email [info@cafassofigli.it](mailto:info@cafassofigli.it)

Napoli, li 21 gennaio 2008

## Circolare informativa n° 4/2008

A tutte le Aziende Assistite  
Loro sedi

### **RINNOVATO IL CCNL SERVIZI DI PULIZIA – AZIENDE INDUSTRIALI ACCORDO 19 DICEMBRE 2007**

Con l'Accordo del 19 dicembre 2007 Fise-Confindustria, Confapi-Unionservizi, Legacooperative e Mutue A.n.c.s.t., Confcooperative Federlavoro e servizi, Agci-Ancosel con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil, hanno rinnovato il Ccnl per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi. **L'Accordo decorre dal 1° gennaio 2008 e scadrà il 31 dicembre 2011 per la parte normativa ed il 31 dicembre 2009 per la parte economica. Si riportano, di seguito, in sintesi i contenuti dell'Accordo.**

#### **Minimi tabellari**

A seguito degli aumenti stabiliti dall'Accordo con decorrenza gennaio 2008, gennaio 2009 e giugno 2009, i nuovi valori dei minimi retributivi sono i seguenti:

Livelli	Importi mensili		
	Dal 1.1.2008	Dal 1.1.2009	Dal 1.6.2009
Q	1.068,12	1.128,67	1.189,22
7	975,88	1.031,20	1.086,52
6	844,78	892,67	940,56
5	679,72	718,26	756,79
4	621,45	656,68	691,91
4 Par. 125	606,90	641,30	675,70
3	572,90	605,38	637,85
2 Par. 115	558,34	590,00	621,65
2	529,21	559,21	589,21
1	485,52	513,04	540,57

Dal 1° gennaio 2008, cessa la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale.

### ***Elemento distinto ed aggiuntivo della retribuzione***

A decorrere dal 1° gennaio 2008, viene riconosciuto a tutti i lavoratori un elemento distinto ed aggiuntivo della retribuzione (Edar), non assorbibile e non utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale, né del tfr, con le seguenti decorrenze e nei seguenti importi mensili, per 14 mensilità:

<b>Livelli</b>	<b>Importi mensili</b>		
	<b>Dal 1.1.2008</b>	<b>Dal 1.1.2009</b>	<b>Dal 1.6.2009</b>
Q	20,18	30,28	40,37
7	18,44	27,66	36,88
6	15,96	23,94	31,93
5	12,84	19,27	25,69
4	11,74	17,61	23,49
4 Par. 125	11,47	17,20	22,93
3	10,83	16,24	21,65
2 Par. 115	10,55	15,83	21,11
2	10,00	15,00	20,00
1	9,17	13,76	18,35

### ***Finanziamento dell'Organismo paritetico nazionale***

Dal 1° gennaio 2008, per il finanziamento dell'Organismo Paritetico Nazionale è stabilito un contributo mensile pari ad €0,50 a carico del datore di lavoro ed €0,50 a carico del lavoratore, da versare trimestralmente, per 12 mensilità. Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali, entrambe le quote sono ridotte ad €0,25.

### ***Anzianità forfettaria di settore – Operai***

Per gli operai, in sostituzione degli scatti biennali, è prevista l'erogazione di un'anzianità forfettaria di settore, nelle seguenti misure fisse mensili, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

<b>Livelli</b>	<b>Importi mensili</b>
5	41,08
4	39,66
3	36,53
2	34,39
1	32,67

L'emolumento, che non prevede ulteriori scatti, sarà corrisposto a partire dal 4° anno di anzianità nel settore senza interruzione del rapporto, mentre non sarà corrisposto per i primi 3 anni di anzianità (A tal fine, dietro richiesta del lavoratore, l'impresa rilascerà una certificazione attestante l'anzianità di servizio maturata presso l'impresa). Gli importi sono tenuti distinti dalla retribuzione tabellare e sono utili ai fini del computo dei seguenti istituti: lavoro straordinario, ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, malattia ed infortunio, indennità sostitutiva di preavviso e tfr.

### ***Riposo settimanale***

La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro può essere articolata in non più di due frazioni. Il riposo giornaliero di 11 ore deve essere fruito in modo continuativo fatte salve le attività caratterizzate da 2 frazioni di lavoro giornaliera. In ogni caso sarà garantito un riposo giornaliero di 8 ore consecutive. Per i servizi pubblici essenziali, per le attività private con caratteristiche analoghe e per i servizi che rendono necessaria la prestazione per esigenze di sicurezza o salute, in caso di lavoro su 7 giorni a settimana, il diritto a 24 ore consecutive di riposo settimanale è assolto anche dove viene garantito un periodo di riposo medio settimanale di 24 ore consecutive da realizzare in un arco temporale di 2 settimane, limitatamente a 4 eventi nell'arco dell'anno. In tali casi, il trattamento economico per le giornate lavorative svolte sarà quello del lavoro straordinario festivo.

### ***APPRENDISTATO***

In sede di rinnovo è stata introdotta la disciplina dell'apprendistato professionalizzante di seguito riportata. Per gli apprendisti già assunti ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 276/2003 continua ad applicarsi la stessa fino alla loro naturale scadenza.

### ***Condizioni di applicabilità***

Per poter assumere con contratto di apprendistato, le aziende devono mantenere in servizio almeno il 65% dei lavoratori che abbiano completato il periodo di tirocinio nell'arco dei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori dimessi, licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio. Tale limite non trova applicazione quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato. E' ammesso il lavoro a tempo parziale, con orario di lavoro non inferiore al 50% di quello previsto per il tempo pieno.

### ***Limiti numerici***

Il numero di apprendisti che possono essere assunti non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate, con riferimento al singolo appalto o servizio.

### ***Qualificazione professionale e durata***

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 7°. La durata massima risulta dal prospetto che segue:

<b>Livelli</b>	<b>Durata</b>
6 e 7	48 mesi
4 e 5	36 mesi
2 e 3	24 mesi

A livello territoriale possono essere previste durate maggiori in considerazione di specifiche situazioni professionali o operative. In caso di assenza superiore alle 4 settimane consecutive, il periodo di apprendistato viene prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

Per i lavoratori con destinazione finale dal 5° al 7° livello, la durata viene ridotta:

di 6 mesi, se in possesso di diploma inerente la professionalità da acquisire;

di 12 mesi, se in possesso di laurea inerente la professionalità da acquisire.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende è computato presso la nuova (fatta salva la durata minima prevista per legge) ai fini del completamento del periodo prescritto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno. Analogamente, in caso di passaggio di lavoratori da un'azienda ad un'altra, il periodo di apprendistato già svolto è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio, previa presentazione della relativa documentazione.

### ***Retribuzione***

L'inquadramento ed il relativo trattamento economico (composto da minimo retributivo, indennità di contingenza ed e.d.r. confederale) sono così determinati:

2 livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo;

un livello sotto quello di destinazione finale, per la seconda metà.

Gli apprendisti destinati a conseguire il 2° livello vengono inquadrati nel 1° per tutto il periodo.

### ***Periodo di prova***

La durata massima del periodo di prova è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo.

### ***Attività formativa***

E' previsto un monte ore di formazione pari a 120 ore annue, interna o esterna all'azienda. In caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione sono proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. L'elencazione dei profili formativi - contenuti in apposito allegato - sarà inserita in sede di stesura definitiva.

## ***LAVORO A TEMPO PARZIALE***

### ***Orario di lavoro***

L'orario minimo settimanale 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 annue. La prestazione giornaliera non può essere inferiore a 2 ore.

Ove non sia possibile il raggiungimento di detti limiti minimi in un'unica ubicazione di servizio, il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore ad operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongono impedimenti di carattere tecnico-produttivo e organizzativo derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza al 19 dicembre 2007.

### ***Clausole elastiche e flessibili***

Con accordo scritto tra lavoratore e azienda possono essere introdotte clausole flessibili ed elastiche in ordine alla variazione della prestazione lavorativa, sia in relazione alla collocazione che dell'aumento della stessa (nel part-time verticale o misto). La predetta variazione può essere effettuata da parte del datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 48 ore. Per le ore di lavoro prestate al di fuori degli orari concordati all'atto dell'instaurazione del rapporto a tempo parziale, in regime di clausole flessibili, compete al lavoratore una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, salvo che la variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sua necessità. Per lo svolgimento di ore aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli schemi concordati, al lavoratore spetta la maggiorazione per il lavoro supplementare (28%), maggiorata del 1,5%. In caso di gravi motivi personali o di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive aziendali, si può sospendere temporaneamente le clausole elastiche e flessibili.

Il lavoratore può denunciare - in forma scritta e con preavviso di almeno un mese, una volta decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto - le clausole elastiche e flessibili qualora ricorra una delle seguenti documentate ragioni: esigenze legate alla maternità e paternità o a gravi motivi familiari, esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico, comprovata instaurazione di altra attività lavorativa. Anche il datore di lavoro può recedere dal patto con preavviso di almeno un mese.

### ***Lavoro supplementare***

Lo svolgimento di lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento dell'orario contrattuale a tempo pieno giornaliero e/o settimanale. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite il mese successivo all'effettuazione della prestazione come ordinarie, incrementate dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il t.f.r., determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base. In caso di part-time di tipo verticale, le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato sono considerate lavoro straordinario e disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno.

### ***Trasformazione del rapporto***

In caso di trasformazione da rapporto a tempo pieno a rapporto a tempo parziale, lo stesso può avere una durata predeterminata di norma non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24. La comunicazione al lavoratore interessato deve essere fornita entro 45 giorni dalla richiesta. Per il completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale, è ammessa l'assunzione a tempo determinato fino a quando l'interessato osserverà il tempo ridotto. Le aziende accoglieranno prioritariamente le domande di trasformazione motivate da: gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti; necessità di accudire figli fino ad 8 anni di età; partecipazione a corsi di studio o di formazione.

### ***CONTRATTO A TERMINE, DI SOMMINISTRAZIONE E DI INSERIMENTO***

Il contratto di somministrazione è ammesso in attuazione delle norme di legge vigenti; quanto alla disciplina del contratto di inserimento, vengono recepiti i contenuti dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004. La regolamentazione del lavoro a termine è modificata come segue.

### ***LAVORO A TERMINE***

### ***Assunzione***

Al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore da sostituire, l'assunzione di lavoratori a tempo determinato può avvenire con un anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'assenza nei seguenti casi:

sostituzione di lavoratori la cui assenza sia programmata (per i livelli 5, 6 e 7 l'affiancamento può essere portato fino a 6 mesi);

sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o parentale.

### ***Periodo di prova***

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

### ***Malattia e infortunio***

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto:

è limitata ad un periodo massimo pari a 1/3 della durata del contratto iniziale;

non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto;

non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.

### ***Limiti numerici***

Il numero massimo di contratti a tempo determinato, nonché di inserimento e di somministrazione che possono essere stipulati è pari, complessivamente, al 30%, in media annua, del totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un tetto massimo del:

12% per il contratto di somministrazione;

20% per ciascuna delle altre tipologie contrattuali.

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. Nelle strutture che occupano fino a 20 dipendenti a tempo indeterminato possono essere stipulati un massimo di dieci contratti; in quelle fino a dieci dipendenti, un numero in ogni caso non superiore a quello dei dipendenti a tempo indeterminato. Le proporzioni di cui sopra sono da riferire al singolo appalto.

### ***Previdenza integrativa***

La previdenza integrativa per i lavoratori del settore si realizza esclusivamente attraverso i seguenti Fondi:

Previambiente, per i lavoratori delle aziende aderenti a Fise;

Fondapi, per i lavoratori delle aziende aderenti a Confapi;

Cooperlavoro, per i lavoratori delle imprese cooperative.

Nel caso in cui l'impresa non aderisca a nessuna delle 3 Associazioni suddette, i lavoratori hanno comunque diritto di aderire ad uno dei 3 fondi.

### ***Soggetti associati***

Potranno aderirvi i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato o con contratti a causa mista, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal Ccnl. I lavoratori a tempo determinato che cumulino nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) periodi di lavoro non inferiori a 6 mesi, potranno aderirvi al compimento di tale periodo.

### ***Contributi e prestazioni***

Il finanziamento dei Fondi è garantito da un contributo pari al 2% di minimo tabellare e indennità di contingenza alla data del 1° gennaio 2001, da ripartire in parti uguali tra azienda e lavoratore, nonché dal versamento dell'intero tfr maturato nel corso dell'anno. La predetta contribuzione sarà trattenuta mensilmente dalle competenze del lavoratore, per 12 mensilità. La quota a carico azienda sarà comunque dovuta in caso di assunzione di lavoratore iscritto ad altro fondo chiuso, purché questo preveda condizione di reciprocità rispetto agli iscritti ad uno dei 3 fondi suddetti. Il lavoratore può optare per il versamento di un'ulteriore contribuzione a suo carico, nell'importo stabilito dallo Statuto e dal Regolamento del fondo.

Cordiali saluti.

*Centro Studi Cafasso*