

## SINTESI NORMATIVA

### Parti contraenti

**Sindacati:** FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UIL-TRASPORTI.

**Associazioni datoriali:** Confartigianato imprese di pulizia, CNA servizi alla comunità, CASARTIGIANI, CLAAI.

**Validità sfera applicazione:** Dipendenti da imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione.

### Relazioni sindacali

**Contrattazione integrativa:** A livello regionale a metà della vigenza contrattuale.

**Diritti d'informazione:** Non previsti.

**Ente bilaterale:** Così come previsto dall'accordo interconfederale.

**Osservatori:** Nazionali e regionali nell'ambito degli enti bilaterali.

**Dirigenti sindacali:** Per imprese di almeno 8 dipendenti (compreso gli apprendisti) n° 5 ore mensili per dirigenti nazionali, regionali e provinciali.

**Assemblee sindacali:** 10 ore retribuite all'anno.

### Mercato del lavoro

**Apprendistato** può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni di età, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica professionale.

**Periodo di prova** lo stesso dei lavoratori qualificati, in caso di malattia insorta durante la prova la conservazione del posto per periodo massimo di un mese. Il periodo di apprendistato svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione non sia superiore a 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e il diploma professionale. La retribuzione iniziale dell'apprendista è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

**Durata:** minima di 6 mesi e massima come segue:

- 1° gruppo, 4 anni (addetto al trattamento acque, pulizia e manutenzione di piscine)
- 2° gruppo, 3 anni (capisquadra, operatori dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione, levigatori e vetrificatori pavimenti in legno, lamatori, lucidatori a piombo, conducenti di pale caricatrici, addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali)
- 3° gruppo, 1 anno e 6 mesi (lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, sanificazione e risanamento ambientale)
- 4° gruppo, 2 anni e 6 mesi (impiegati, inquadrati dal 4° al 2° livello), la durata viene ridotta di 6 mesi se l'apprendista è in possesso di titolo di studio post-obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata viene ridotta di 3 mesi se l'apprendista è in possesso di qualifica professionale idonea rispetto all'attività da svolgere, in entrambi i casi la riduzione viene applicata al termine del periodo di apprendistato.

**Parte normativa  
ed economica triennale  
scade 31 dicembre 2016**

**Sintesi CCNL  
SERVIZI DI PULIZIA  
(Artigiani)**

### Progressione della retribuzione

#### 1° Gruppo

Durata 4 anni	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
	70%	80%	90%	100%

#### 2° Gruppo

Durata 3 anni	1° anno	2° anno	3° anno
	70%	80%	90%

#### 3° Gruppo

Durata 1 anno e 6 mesi	1° sem.	2° sem.	3° sem.
	65%	80%	90%

#### 4° Gruppo (Apprendisti impiegati)

Durata 2 anni e 6 mesi	1° anno	2° anno	Ultimi 6 mesi
	70%	80%	90%

In caso di assenze in cui è prevista la conservazione del posto, (malattia, infortunio, maternità, ricorso ad ammortizzatori sociali ecc.) è possibile prolungare il periodo di apprendistato a condizione che l'assenza abbia durata almeno di 30 giorni, a questo fine vengono presi in considerazione assenze superiori a 15 giorni.

**Malattia:** stesso trattamento dei lavoratori qualificati a decorrere dal 1° ottobre 2014

**Formazione:** 80 ore medie annue, comprensive della formazione sulla sicurezza, la formazione professionalizzante è integrata dove prevista dalla formazione pubblica.

**Tempo determinato:** durata non superiore a 36 mesi comprese proroghe e rinnovi (e per le stesse mansioni). Nell'ipotesi di assunzione per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che dopo l'assenza.

**Limiti quantitativi:** si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione:

- Imprese fino a 5 dipendenti 2 lavoratori a termine
- da 6 a 10 dipendenti 4 lavoratori
- da 11 a 18 dipendenti 6 lavoratori
- oltre 18 dipendenti 8 lavoratori.

Da questi limiti sono esclusi i lavoratori assunti per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto, per stagionalità, e i contratti a termine stipulati nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale (non i cambi d'appalto).

**Deroga assistita:** un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, elevabile a 12 mesi dalla contrattazione collettiva regionale, a condizione che la stipula avvenga presso la DTL e con l'assistenza di un rappresentante di una delle OO.SS. più rappresentative sul piano nazionale.

**Diritto di precedenza:** Il lavoratore assunto a termine per un periodo superiore a 6 mesi (cumulati anche con più contratti) ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, (in riferimento alle mansioni già espletate). Il diritto si attiva a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto e si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto.

**Intervalli temporali:** non si applica in caso di assunzioni a termine stipulati per sostituire lavoratore assenti con diritto alla conservazione del posto e in caso di lavoratori stagionali

**Stagionalità:** per le attività stagionali non trova applicazione il limite di durata di 36 mesi. Il lavoratore assunto a termine per attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine per le medesime attività stagionali, (stesse mansioni), a condizione che manifesti per iscritto la propria volontà entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto, il diritto si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto.

**Tempo parziale:** Clausole elastiche e flessibili con consenso lavoratore risultante da atto scritto possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (per part-time orizzontale, verticale o misto) ovvero la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto), previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. In presenza di gravi motivi familiari o personali, il lavoratore può chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, riducibile a 2 giorni qualora si verifichino emergenze.

Le variazioni di cui sopra comportano, per il periodo in cui la variazione viene effettuata, una maggiorazione del 10% della retribuzione (15% se il preavviso è di 2 giorni).

**Il lavoratore può revocare il consenso** alle clausole elastiche e/o flessibili:

- qualora sia affetto da patologie oncologiche
- in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, nonché nel caso di assistenza a persona convivente con portatore di handicap grave (art. 3 comma 3 L. 104)

**Parte normativa  
ed economica triennale**  
scade 31 dicembre 2016

**Sintesi CCNL**  
**SERVIZI DI PULIZIA**  
(Artigiani)

- presenza di un figlio convivente di età non superiore a 13 anni o di un figlio convivente portatore di handicap (art. 3, L. n. 104/1992)
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- nel caso di instaurazione di altro rapporto di lavoro.

**Lavoro supplementare:** fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro annuo, magg.ne 22%, sono utili ai fini del calcolo del tfr sia le ore di lavoro supplementare che la relativa maggiorazione.

**Consolidamento:** in caso di reiterato ricorso al lavoro supplementare e previo accordo tra le parti, (e modifica della lettera di assunzione) è prevista:

- part-time fino a 20 ore settimanali: l'azienda trasformerà automaticamente in orario normale di lavoro il 30% delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso del semestre,
- part-time superiori a 20 ore settimanali: l'azienda potrà trasformare, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, il 30% delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso del semestre.

Per il part-time verticale, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione a tempo pieno, è ammesso lo svolgimento di lavoro straordinario da retribuirsi con le maggiorazioni dello straordinario, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno.

**Cessazione di appalto:** In tutti i casi di cambio appalto l'impresa cessante ne darà comunicazione, ove possibile, nei 15 giorni precedenti, alle RSA, ove esistenti, e OO.SS. territoriali, fornendo informazioni sulla consistenza numerica e i nominativi degli addetti, sull'orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto da almeno 6 mesi; l'impresa subentrante con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle OO.SS. territoriali firmatarie del c.c.n.l., darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto, al fine di attivare su richiesta di una delle due parti apposito incontro al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto.

Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

- a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova degli addetti esistenti in organico, sull'appalto, superiori ai tre addetti, (impiegati sull'appalto da almeno 6 mesi) ovvero che sia in forza dal primo giorno in caso di appalti di durata inferiore ai 6 mesi, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

- b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, l'impresa subentrante sarà convocata presso la DTL, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la RSA e le OO.SS. per un esame della situazione, al fine di trovare un accordo circa il mantenimento dei livelli occupazionali, oltre i tre addetti di cui al punto a), 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 territoriale.

In caso di cambio d'appalto, i consorzi e le associazioni temporanee di impresa subentranti, in cui sia presente anche una impresa di pulizia artigiane, la franchigia del punto a) e del punto b) non si applica

In ogni caso di cambio di appalto affidato da un soggetto pubblico, non trovano applicazione la franchigia di cui al punto a) e b)

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci - lavoratori delle imprese cooperative con rapporto di lavoro subordinato in forza presso l'azienda cessante.

Se al momento del cambio appalto siano incorso sospensioni dal lavoro che comportino la conservazione del posto, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'impresa cessante e l'addetto verrà assunto dall'impresa subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva. I lavoratori in aspettativa sindacale (art. 31, L. 300/1970) saranno assunti dalla subentrante con passaggio diretto ed immediato. In tutti i casi di cambio della gestione in appalto l'impresa subentrante garantirà al lavoratore il trattamento economico e normativo precedentemente riconosciuto, ciò a condizione che sia di miglior favore rispetto a quello previsto dal presente c.c.n.l..

**Orario di lavoro:** durata 40 ore settimanali, normalmente distribuite su 5 giorni consecutivi, e in non più di due turni, potrà essere concordata la distribuzione dell'orario su 6 giorni.

**Maggiorazione 6° giornata** 20% da calcolarsi sulla retribuzione tabellare (minimo, indennità di contingenza, e.d.r. confederale).

**Riposo settimanale:** Normalmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.

**Ferie** (rateo da 16 giorni): 26 giorni lavorativi per distribuzione dell'orario su 6 gg. sett.li.;

- 22 giorni lavorativi per distribuzione dell'orario su 5 gg. sett.li.

**Riduzione annua** pari a 16 ore l'anno (che maturano per dodicesimi) da fruire sotto forma di permessi retribuiti. Se non vengono utilizzati nel corso dell'anno, saranno retribuiti.

**Parte normativa  
ed economica triennale**  
scade 31 dicembre 2016

**Sintesi CCNL**  
**SERVIZI DI PULIZIA**  
(Artigiani)

**Flessibilità dell'orario** a fronte di variazioni di intensità dell'attività lavorativa l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, con il superamento dell'orario contrattuale fino a 48 ore per un massimo di 120 ore l'anno. Per le ore prestate oltre le 40 ore maggiorazione del 10%. Per l'anno in cui viene effettuata la flessibilità la riduzione annua è elevata a 24 ore.

**Permessi retribuiti:** 32 ore annue a copertura ex festività (rateo da 16 giorni).

**Ex festività** 4 novembre: La festività del 4 novembre va aggiunta alla retribuzione del mese.

**Malattia:** Indennità integrata al 100% dal 1° giorno per 180 giorni.

**Conservazione del posto** nell'arco degli ultimi 24 mesi 9 mesi, in caso di più malattie; 10 mesi possibilità 4 mesi aspettativa non retribuita

**Infortunio:** Indennità integrata al 100% dal primo giorno.

**Conservazione del posto:** Fino a guarigione clinica.

**Retribuzione** pagamento entro il 15 del mese successivo.

**Scatti di anzianità:** N° 5 scatti biennali in cifra fissa.

**Paga giornaliera:** retribuzione mensile diviso 26 (22 se su 5 gg.)

**Paga oraria:** retribuzione mensile diviso 173.

**Mensilità supplementare:** 13ª entro il 20 dicembre (rateo da 16 giorni).

**Maternità:** Secondo le norme di legge.

LIVELLI inquadramento	QUALIFICHE principali	Periodo di prova (impiegati)	Periodo di prova (operai)	Preavviso (impiegati)	Preavviso (operai)
1°	quadri	4 mesi	-	variabile	-
2°	mansioni di concetto	3 mesi	-	variabile	-
3° super	capisquadra con funzioni di coordinamento di più squadre	2 mesi	30 giorni	variabile	variabile
3°	Operatori disinfezione ecc. -cabine e linee di verniciatura	2 mesi	30 giorni	variabile	variabile
4°	pulitori finiti (anche con uso scale) - operaio qualificato	2 mesi	30 giorni	variabile	variabile
5°	comuni lavori di pulizia (anche con uso scaletta 1 metro)	-	30 giorni	-	variabile
6°	prima assunzione per primi 9 mesi nel settore	-	30 giorni	-	variabile

Il preavviso decorre da qualsiasi giorno del mese

**Tabella delle maggiorazioni (sulla paga oraria)**

TIPO DI LAVORO	LIMITE ANNUO	LAVORO DIURNO	LAVORO NOTTURNO (22/06)	LAVORO FESTIVO
Lavoro supplementare	-	18 % Dall'1/7/ 2001 20 % Dall' 1/10/2014 22% + incidenza su tfr	-	-
Lavoro straordinario	200	25 %	50 %	65 %
Lavoro notturno (22/06)	-	-	20 % in turni 30 % non turni	75 %
Lavoro festivo (tutte le domeniche + festività)	-	50 %	-	-
Lavoro sesto giorno	-	20 %	-	-

**MINIMI DAL 1/03/2017**

livelli	retribuzione tabellare dal 1° marzo 2017	indennità speciale 1/10/2014 (*)	totale
1°	1458,22	121,55	1579,77
2°	1336,73	103,58	1440,31
3° Super	1295,62	99,86	1395,48
3°	1251,24	91,81	1343,05
4°	1182,82	83,73	1266,55
5°	1144,97	78,17	1223,14
6°	1102,94	71,97	1174,91

(\*) indennità speciale

l'importo mensile non è considerato utile ai fini della 13° mensilità  
indennità quadri € 25,82

A copertura del vuoto contrattuale, a tutti i lavoratori in forza al 18 settembre 2014, sarà corrisposto mensilmente un Elemento Distinto e aggiuntivo della retribuzione (EDAR) pari a 5 euro per 30 mesi consecutivi a partire dal 1° ottobre 2014.

Questo importo è di natura temporanea ed è riproporzionato in caso di lavoro part-time, per gli apprendisti sarà erogato in base alle percentuali applicate al semestre di riferimento.

L'EDAR non incide sulla retribuzione indiretta e differita e costituisce una quota fissa mensile.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, compresi i cambi di appalto, l'importo residuo deve essere versato in un'unica soluzione unitamente alle competenze di fine rapporto.

A decorrere dal 1° ottobre 2014, le imprese che non aderiscono e non versano il relativo contributo alla bilateralità, dovranno erogare al lavoratore un importo forfettario pari a € 25,00 mensili per 13 mensilità.

Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti contrattuali, compresi quelli indiretti, escluso il TFR.

L'E.A.R. mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute dal sistema bilaterale.

In caso di lavoratori par-time l'importo è corrisposto in maniera proporzionale all'orario di lavoro svolto, l'E.A.R. deve essere riconosciuto anche agli apprendisti, riproporzionato in base alla percentuale applicata nel semestre di riferimento.