



RINNOVO CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DI PULIMENTO E MULTISERVIZI

Dal 19/09/2022 al 31/12/2025

Il giorno 19/09/2022 presso la sede della F.M.P.I. (Federazione Medie e Piccole Imprese) si sono incontrate per il rinnovo del CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DI PULIMENTO E MULTISERVIZI le seguenti OO.SS.:

F.M.P.I (Federazione Medie e Piccole Imprese) il Presidente Nazionale Antonina Terranova

E

C.NA.L (Confederazione autonoma lavoratori) il Segretario Generale Antonio Roghi

TABELLA A

Retribuzione contrattuale

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le retribuzioni conglobate sono le seguenti, che non potranno mai essere inferiori ai minimi tabellari di legge, ma modificabili e integrate in aumento.

La paga oraria si ottiene dividendo la paga base contrattuale per ore 173

LIVELLO	PAGA BASE CONTRATTUALE NAZIONALE
Quadri M Impiegati	€ 1.979,44
7 M Impiegati	€ 1.831,75
6 M Impiegati Operaio	€ 1.651,25
5 M Impiegati Operaio	€ 1.427,13
4 M Impiegati Operaio	€ 1.330,73
3 M Impiegati Operaio	€ 1.282,69
2 M Super Operaio	€ 1.263,00
** 2 M Impiegati Operaio	€ 1.224,50
1 M Operaio	€ 1.165,52

** Liv. II M Super per questo livello d'inquadramento, gli operai comuni addetti ad attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario, siano inquadrati al sesto livello con parametro S (Super)

TABELLA B

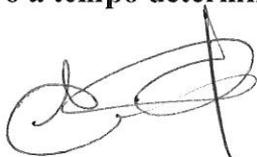
(Retribuzione degli apprendisti)

La retribuzione degli apprendisti è quella riportata nelle seguenti tabelle percentuale:

Livello/anzianità	1°anno	2°anno	3°anno
3 Livello A- M	70%	80%	90%
2 Livello A-M	70%	80%	90%
1 Livello A-M	70%	80%	90%

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Lavoro a tempo determinato



1) Il contratto di lavoro a tempo determinato è destinato a soddisfare le esigenze variabili sia dei datori di lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei lavoratori per svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori interessati a svolgere tale attività, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili.

2) Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

3) Ai sensi dell'art. 19 c. 2 del D.lgs.n.87/2018, 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, salvo diverse disposizioni di legge, non può superare i dodici mesi.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 4, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

4) Il Contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero (esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

5) Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

6) L'assunzione a tempo determinato finalizzata alla sostituzione di un lavoratore/lavoratrice può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.lgs.n.151/2001.

7) L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSA informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

- Apposizione del termine

1) Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, dà atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al 4 comma dell'art. 55 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

2) Ai sensi dell'art.23 c.1 del D.lgs.n.81/2015 le parti stabiliscono che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, salvo quanto previsto al successivo articolo "Proporzione numerica".

3) Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

4) Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti



termini.

- Periodo di Prova

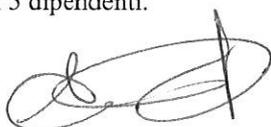
E' prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista per il personale con contratto a tempo indeterminato, per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 75% della durata del rapporto di lavoro.

Durata e proroghe

- 1) Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia superiore a 12 mesi, o 24 mesi nei casi previsti dal 4 comma dell'art. 55 e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.
- 2) Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'ispettorato nazionale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
- 3) Le parti stabiliscono che il termini dei 12 e 24 mesi non si applica nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto. Tuttavia nel contratto individuale consegnato al dipendente assunto a termine deve essere indicato obbligatoriamente il nominativo del lavoratore sostituito. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Proporzione numerica

- 1) Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.
- 2) Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:
Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:
 - a. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo biennale;
 - b. da imprese *start-up* innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
 - c. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del D.lgs.n.81/2015;
 - d. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
 - e. per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f. con lavoratori di età superiore a 50 anni.
- 3) Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n.1 lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 5 dipendenti.



4) In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a. al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

b. al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5) Annualmente l'azienda fornirà alla RSA indicazioni in merito al numero totale dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, distinti per causale, e il numero totale delle ore di lavoro rispettivamente prestate.

Diritto di precedenza

1) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi non ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, salvo espressa richiesta in tal senso.

2) Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

3) Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato soltanto se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue al termine di un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 c.2 Legge n.78/2014.

4) Fermi restando i suddetti termini di sei e tre mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato.

5) In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Retribuzione

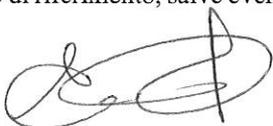
Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima, sarà corrisposta e frazionata per 365 esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL salvo che sia stato corrisposto unitamente alle retribuzioni correnti, alle normali scadenze di paga.

Premio di risultato

1) In sede aziendale sarà negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati oggettivamente, anche attraverso gli eventuali, opportuni comitati paritetici.

2) Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.



Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sull' opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di *welfare* aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, può rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell' occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo. Inoltre particolare attenzione sarà prestata al fine di includere, con specifici meccanismi, nella premialità e nel *welfare* aziendale, sia i lavoratori a tempo determinato che i lavoratori intermittenti.

