A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 76-2022

Oggetto: Rinnovo contrattuale servizi di pulizia – aziende artigiane

In data 27 ottobre 2022, tra CONFARTIGIANATO Imprese di pulizia, CNA Costruzioni - CNA Imprese di pulizia, CASARTIGIANI, CLAAI, FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTRASPORTI - UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 18 settembre 2014 per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione, scaduto il 31 dicembre 2016.

In applicazione dell'Accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il CCNL confluisce nella nuova macro area Servizi alle persone ed alle imprese.

Il CCNL, le cui modifiche decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso (fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti), scade il **31 dicembre 2024**, sia per la parte economica che per quella normativa.

Il contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la suddetta scadenza, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Si rimanda alla nostra circolare n. 77-2022 del 22 novembre 2022 per il dettaglio dei nuovi elementi retributivi stabiliti con Verbale integrativo di accordo del 2 novembre 2022 (minimi conglobati, indennità speciale e Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione EDAR).

Si riportano di seguito le principali novità normative introdotte con l'accordo di rinnovo CCNL del 27 ottobre 2022.

BILATERALITÀ

In materia di bilateralità si conviene il recepimento dell'Accordo interconfederale 17 dicembre 2021, che costituisce parte integrante del CCNL con decorrenza dal 1° novembre 2022.

CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE

In conformità alle previsioni di legge (D.Lgs n. 105/2022), il padre lavoratore, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

Durante il congedo, al padre lavoratore spetta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, posto a carico dell'INPS ed anticipata dal datore di lavoro.

Tali previsioni trovano applicazione anche rispetto al padre adottivo o affidatario ed il termine del 5° mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Ai fini dell'esercizio di tale diritto, va effettuata dal padre comunicazione scritta al datore di lavoro, con indicazione dei giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

CONGEDO PARENTALE

In merito al congedo parentale i periodi indennizzabili risultano i seguenti:

- alla madre, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;
- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo indennizzabile massimo di 9 mesi.

Per i periodi di congedo parentale alla lavoratrice e al lavoratore è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a carico dell'INPS ed anticipata dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo parentale deve essere fatta preventivamente all'Inps (con Spid tramite cassetto previdenziale del cittadino, per il tramite di un patronato o contact center Inps); la comunicazione al datore va effettuata con un preavviso non inferiore ai 5 giorni di calendario.

Nell'ipotesi di utilizzo del congedo su base oraria da parte del genitore, la fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro per iscritto, salvo casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso pari a 2 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e delle mensilità supplementari

MALATTIE DEL FIGLIO

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

DIMISSIONI ENTRO IL 1° ANNO DI VITA DEL FIGLIO

Nel caso di dimissioni volontarie, convalidate dall'Ispettorato del lavoro, presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento (entro il 1° anno di vita del figlio), la lavoratrice madre e il lavoratore padre che ha usufruito del congedo di paternità hanno diritto al pagamento all'indennità sostitutiva del preavviso.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il diritto ad un congedo retribuito di 15 giorni lavorativi viene riconosciuto non solo al dipendente (che abbia superato il periodo di prova) che contrae matrimonio, ma anche nell'ipotesi di **unione civile**.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Viene prevista la facoltà per il lavoratore di revocare il consenso riguardo alle clausole elastiche nell'ipotesi in cui abbia un altro rapporto di lavoro (sia di tipo subordinato che autonomo) risultante da idonea documentazione, nonché in presenza delle specifiche condizioni definite dall'accordo di rinnovo del CCNL. Infatti, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro part time, al lavoratore è riconosciuto il diritto di denunciare, per iscritto e con un preavviso di almeno 30 giorni (salvo comprovati casi di necessità ed urgenza connessi con la condizione di salute del lavoratore o del familiare), il patto di ammissione alle clausole elastiche nei seguenti casi:

- 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 Legge n. 76/2016, figli, genitori;
- figlio convivente di età non superiore a 13 anni;
- figlio convivente con handicap;
- lavoratore studente.

Il suddetto diritto va inserito nell'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La disciplina di tale tipologia contrattuale è aggiornata, nel rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs n. 81/2015 (artt. 19-29) come modificato dal c.d. Decreto Dignità (DL n. 87/2018 convertito dalla Legge n. 96/2018) e s.m.i.

Limiti quantitativi

A seconda del numero di dipendenti presenti dell'impresa, comprendendo tra questi i soli lavoratori a tempo indeterminato, l'accordo conferma che l'assunzione di lavoratori a tempo determinato è consentita nelle seguenti misure:

Impresa	N° lavoratori a tempo determinato
Da 0 a 5 dipendenti	2
Da 6 a 10 dipendenti	4
Da 11 a 18 dipendenti	6
Più di 18 dipendenti	8 (con arrotondamento all'unità superiore)

Il calcolo dei predetti limiti percentuali avviene prendendo a riferimento il numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Dal computo dei suddetti limiti quantitativi è prevista l'**esclusione** dei lavoratori assunti a termine per **sostituzione** di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Inoltre, sono esenti da limitazioni i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, per lo svolgimento di attività stagionali, nonché con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Un **ulteriore successivo contratto** a termine tra gli stessi soggetti (c.d. deroga assistita) può essere stipulato per una durata massima di **12 mesi**, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione territoriale del lavoro competente con l'assistenza di un rappresentante di una delle OO.SS. firmatarie il CCNL cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Intervalli temporali

Ferme restando le deroghe espressamente definite dalla legge, la disciplina degli intervalli temporali non trova applicazione nell'ipotesi di sostituzione di lavoratori assenti (quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori).

Diritto di precedenza

Viene stabilito che il diritto di precedenza va applicato, laddove possibile, nell'ambito del cantiere/ appalto dove il lavoratore presta servizio.

Ulteriore causale

Fatte salve le previsioni di legge (art. 19, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs n. 81/2015), sussiste la possibilità di proroga o rinnovo del contratto a tempo determinato, dopo la scadenza dei primi 12 mesi e comunque per un periodo non eccedente i 24 mesi, nell'ipotesi di esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti tra quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Incorre nel licenziamento senza preavviso, con indennità di fine rapporto e con trattenuta 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, il datore di lavoro tratterrà, a titolo di penale, una somma pari all'indennità sostitutiva del preavviso dovuta per il licenziamento.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 22 novembre 2022

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio