

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI

12 GENNAIO 2021 COD. 367 CODICE CNEL K573

FEDERDAT | AEPI | FENIMPRESE | ASSIDAL

CCNL rappresentativi

FLAITS | CONSIL | CIU | UIC

INDENNITA MIGRAZIONE CONTRATTUALE

<p>Indennità migrazione contrattuale: indennità pari ad euro 130,00 annua per dipendente da erogarsi mensilmente o in unica soluzione con la mensilità di dicembre salvo approvazione e deposito di contratto aziendale. Tal importo lordo è sottoposto a trattamento previdenziale e costituisce somma che concorre a formare la retribuzione. Trattasi di un riconoscimento economico legato al cambiamento di CCNL in azienda.</p>	
---	--

FORMAZIONE

<p>RLS: I corsi di formazione sono organizzati dell'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.</p>	
<p>FORMAZIONE APPRENDISTI: La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120/80/40 ore di formazione a seconda del titolo di studio dell'apprendista.</p> <p>La formazione può essere erogata da Enti di formazione operanti sul territorio ovvero direttamente dalle imprese in possesso di standard minimi necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo.</p> <p>La formazione può essere erogata anche in FAD. In attesa della definizione delle modalità a livello regionale si ritiene che si possano applicare i limiti alla FAD previsti per la formazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e prevenzione infortuni.</p>	

MALATTIA

<p>Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale e facoltativa, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00; pertanto, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di</p>	
---	--

<p>malattia nel periodo di carenza solo per i primi 5 eventi morbosi salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate.</p> <p>Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento sul relativo premio ed entro i limiti dell'importo stesso (150,00). Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso.</p> <p>Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.</p>	
<p>TRATTAMENTO ECONOMICO</p> <p>trattamento economico per 180 giorni per operai ed impiegati</p>	<p>IMPIEGATI: 100% retribuzione per 5 mesi + 50% retribuzione per ulteriori 7 mesi</p> <p>OPERAI: 100% retribuzione fino 180 giorni + 50% retribuzione dal 181° a 280° giorno</p>

EBILAV

<p>Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza.</p> <p>Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari a 25 euro/mese, corrisposto per 14 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.</p> <p style="text-align: center;">NOTA A VERBALE</p> <p>Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni</p>	
--	--

WELFARE

<p>Assistenza sanitaria integrativa</p> <p>Previdenza complementare</p> <p>Smart working</p> <p>Telelavoro</p> <p>Il presente CCNL pone l'accento sull'importanza del welfare (inteso quale insieme di iniziative di natura contrattuale o unilaterali da parte del datore di lavoro volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso una diversa ripartizione della retribuzione, che può consistere sia in benefit rimborsuali sia nella fornitura diretta di servizi, o in un mix delle due soluzioni).</p>	
--	--

