

CCNL MULTISERVIZI SINTESI IPOTESI DI ACCORDO

Il 9 luglio 2021 è stata siglata l'ipotesi di rinnovo del CCNL Multiservizi, traguardo importante, arrivato al termine di una lunga e difficile trattativa, riattivata anche per il grande impegno e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Le mediazioni individuate sono complessivamente positive, in considerazione delle forti distanze che hanno contraddistinto le posizioni delle Parti, in particolare sui temi della malattia, flessibilità e banca ore e del salario. Il testo sottoscritto interviene su diversi istituti integrando e/o modificando la precedente disciplina.

CAMBIO APPALTO

Viene meglio specificata la tempistica per le comunicazioni tra azienda cedente e azienda subentrante, da fornire alle Organizzazioni Sindacali, individuandola in almeno 15 giorni prima che il nuovo contratto abbia esecuzione e vengono implementate le informazioni contenute nelle comunicazioni.

CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Per la prima volta il tema delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro viene introdotto nel CCNL. Si assumono i principi e le azioni contenute nella Convenzione ILO n.190, in coerenza anche ai diversi Protocolli Interconfederali già sottoscritti, e si impegnano ad individuare un Codice di Condotta/Linee Guida da adottare da parte delle imprese. Le Organizzazioni Sindacali organizzeranno su questi temi assemblee dedicate.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolate le modifiche su questo tema: la percentuale di utilizzo del contratto a termine viene portata al 25% (20% nel precedente CCNL); i termini di durata vengono confermati come previsti dalla legge e viene individuata la possibilità di arrivare a 36 mesi solo a condizione che l'impresa trasformi a tempo indeterminato almeno il 20% dei contratti a termine scaduti nei 12 mesi precedenti, misura importante volta alla riduzione delle precarietà. Le sole attività di derattizzazione e disinfezione vengono riconosciute come attività stagionali per le quali non si applicano i limiti previsti dalla norma, circoscrivendo così le attività stagionali rispetto alle richieste più ampie poste dalle Associazioni Datoriali; vengono individuate particolari condizioni e causali per la gestione degli intervalli temporali e le casistiche dei tempi determinati da non conteggiare nella percentuale di utilizzo. Viene codificato un confronto tra le Parti che potrà definire modalità per la stabilizzazione dei contratti a tempo determinato.

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Sono state riviste le percentuali di utilizzo individuate complessivamente nel 35% (30% nel precedente CCNL), con un massimo del 15% (12% nel precedente CCNL) per la somministrazione a tempo determinato.

ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE PER I LAVORATORI A TEMPO PIENO E BANCA ORE

Nel confermare l'attuale articolato, viene demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di sottoscrivere specifiche intese sul meccanismo della banca delle ore, da definire a livello aziendale con le RSU/RSA e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, in coerenza con le finalità e modalità già previste dallo stesso art.31. L'eventuale adesione dei lavoratori part time a tali intese dovrà avvenire per esplicita adesione volontaria. La soluzione trovata respinge le richieste datoriali volte ad una flessibilizzazione dell'orario del part time attraverso l'introduzione della banca ore.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Si interviene per adeguare l'articolato alle modifiche di legge intervenute; vengono inoltre implementate le causali per recedere dalle clausole elastiche e ridotti i tempi per la comunicazione della scelta da parte del lavoratore alle imprese. Le Parti, inoltre, rivedono le modalità e i tempi per la presentazione alle RSA/RSU/Organizzazioni Sindacali dei dati sull'utilizzo del part-time utili a realizzare un esame congiunto volto a individuare le condizioni per consolidare le ore di supplementare prestate. La mediazione individuata può rappresentare un primo punto di partenza che andrà agito con coerenza e rigore nella contrattazione di secondo livello.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE

Viene introdotta una nuova causale per i licenziamenti senza preavviso che prevede una trattenuta, pari all'indennità sostitutiva del preavviso, solo nel caso in cui il lavoratore non si presenti sul posto di lavoro per 10 giorni continuativi rendendosi irreperibile.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

Sul trattamento di malattia non ci sono interventi sull'articolato normativo attuale. Sul tema delle assenze, che ha lungamente impegnato il confronto tra le Parti, viene istituita una Commissione paritetica, costituita nell'ambito di Onbsi, con il compito di definire con l'Inps una convenzione, al fine di acquisire i dati relativi al fenomeno delle micro-assenze per malattia. La prima fase di applicazione prenderà a riferimento gli anni 2022-2023, poi i dati saranno considerati annualmente. Entro il 2024, la Commissione Paritetica analizzerà i dati dell'incidenza delle malattie c.d. brevi rispetto al totale dei giorni di assenza, dato da esaminare anche in riferimento alle condizioni ambientali, organizzative e di lavoro e, qualora l'incidenza risultasse particolarmente rilevante (ad esempio un valore superiore al 25%), la Commissione presenterà una proposta per contenere il fenomeno, con la possibilità di avviare una riforma della disciplina in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.





**CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI
VIOLENZA DI GENERE**

Per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015, viene riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro con congedo retribuito per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, nel rispetto delle previsioni normative. A tale periodo si aggiunge una proroga per ulteriori 90 giorni lavorativi, con diritto al pagamento di una indennità pari al 70% della retribuzione corrente. Viene poi prevista la possibilità di richiedere la trasformazione, anche temporanea, da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale e il trasferimento in altro appalto.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Viene aggiornato il testo in coerenza con le modifiche nominative e aggregative dei Fondi.

BILATERALITÀ

Le Parti si sono impegnate a un confronto finalizzato alla formale sottoscrizione di un Accordo di Governance del sistema bilaterale contrattuale. Il confronto dovrà essere avviato entro luglio per concludersi entro ottobre 2021.

DECORRENZA E DURATA

Il Contratto Nazionale decorre dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 2024.

Vengono modificati i tempi per la disdetta del contratto, che dovrà essere effettuata entro 3 mesi (6 mesi nel precedente CCNL) dalla scadenza. Viene poi riscritto l'articolato includendo, per quanto di interesse, le previsioni contenute negli articoli 73-bis e 73-ter.

Resta confermato l'impianto che regola l'ultravigenza contrattuale, definendo la validità del Contratto, per la parte economica e normativa, fino a sottoscrizione del rinnovo.

AUMENTI ECONOMICI

L'aumento economico viene individuato in 120€ a regime per il 2° livello parametro 109, riparametrato per gli altri livelli, con le seguenti decorrenze:

- 40€** - luglio 2021 **20€** - luglio 2024
- 20€** - luglio 2022 **10€** - luglio 2025
- 30€** - luglio 2023

Per una massa salariale complessiva pari a €3430 nel periodo di vigenza contrattuale (31/12/2024).

Livello	Parametro	Aumento Economico	Aumento Economico	Aumento Economico	Aumento Economico	Aumento Economico	TOTALE
		Luglio 2021	Luglio 2022	Luglio 2023	Luglio 2024	Luglio 2025	
Q	220	80,73 €	40,37 €	60,55 €	40,37 €	20,18 €	242,20 €
7	201	73,76 €	36,88 €	55,35 €	36,88 €	18,44 €	221,28 €
6	174	63,85 €	31,93 €	47,89 €	31,93 €	15,96 €	191,56 €
5	140	51,38 €	25,69 €	38,53 €	25,69 €	12,84 €	154,13 €
4	128	46,97 €	23,49 €	35,23 €	23,49 €	11,74 €	140,92 €
3	118	43,30 €	21,65 €	32,48 €	21,65 €	10,83 €	129,91 €
2	109	40,00 €	20,00 €	30,00 €	20,00 €	10,00 €	120,00 €
1	100	36,70 €	18,35 €	27,52 €	18,35 €	9,17 €	110,09 €
Parametro 115		42,20 €	21,10	31,65 €	21,10 €	10,55 €	126,61 €
Parametro 125		45,87 €	22,94 €	34,40 €	22,94 €	11,47 €	137,61 €

L'aumento economico definito sviluppa, per un lavoratore a tempo pieno al 2° livello parametro 109, una massa salariale pari a 3.430€, entro la data di vigenza del CCNL (dicembre 2024) e di 4.320€ con la data di erogazione dell'ultima tranche di aumento (luglio 2025).

Viene inserito il **"Consuntivo 2021-2024"**, nel quale si stabilisce che in caso di scostamento positivo tra l'indice IPCA considerato per il periodo 2021-2024 e quello effettivamente registrato si procederà, nel mese di luglio 2025, al conseguente adeguamento della retribuzione tabellare.

Nel caso di scostamento negativo, l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del CCNL.

La parte economica agisce esclusivamente sull'incremento delle retribuzioni tabellari, senza riferimenti ad elementi di welfare, considerando l'assenza di riconoscimenti economici una-tantum. A questo si aggiunge il meccanismo dei recuperi IPCA ("Consuntivo 2021-2024") e quanto disciplinato dagli art.73-bis e art.73-ter.

**TRATTAMENTI ECONOMICI
PER L'ANNO 2025 E PER GLI ANNI SUCCESSIVI**

In assenza di rinnovo/disdetta del CCNL, si attiva un meccanismo di incremento della retribuzione tabellare sulla base dell'indice inflazionistico programmato per l'anno 2025; tale eventuale incremento decorrerà dal mese di luglio 2025.

Nel mese di luglio 2026, qualora il differenziale tra indice preventivato e consuntivato per l'anno 2025 risultasse positivo, si procederà all'adeguamento della retribuzione tabellare, se negativo, l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del CCNL.

In assenza di rinnovo/disdetta del CCNL, nel mese di giugno 2026, si definiranno eventuali incrementi della retribuzione tabellare sulla base dell'inflazione programmata per l'anno. Il meccanismo potrà continuare a produrre i suoi effetti anche per gli anni successivi in caso di mancato rinnovo del CCNL. In presenza di disdetta, il meccanismo smetterà di produrre i suoi effetti dal 2027, con l'erogazione della sola copertura del differenziale tra indice programmato e consuntivato relativo all'anno 2026.