

Rinnovo CCNL UNIONSERVIZI CONFAPI - Per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

L'8 giugno 2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Multiservizi tra Unionservizi Confapi, Legacoop Produzione Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi Lavoro, Anip-Confindustria, e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti Uil.

Qui di seguito una sintesi delle principali novità introdotte dal rinnovo.

Vigenza e parte economica

Decorrenza e Durata: 1° luglio 2021- 31 dicembre 2024.

Se non disdettato entro tre mesi, il ccnl si intende rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta produce comunque effetti economici per gli anni successivi in base all'indice IPCA.

Minimi Contrattuali

Gli aumenti dei minimi contrattuali sono stati determinati, sulla base degli incrementi dell'indice ISTAT denominato "IPCA al netto degli energetici".

L'incremento dei minimi contrattuali del 2° livello è pari a complessivi 120 euro lordi per il periodo di vigenza contrattuale 2021-2024 così ripartiti:

- 1° luglio 2021 euro 40 lordi;
- 1° luglio 2022 euro 20 lordi;
- 1° luglio 2023 euro 30 lordi;
- 1° luglio 2024 euro 20 lordi;
- 1° luglio 2025 euro 10 lordi.

In allegato alla presente circolare vengono riportate tutte le tabelle relative agli aumenti dei minimi contrattuali.

Procedura di verifica.

Nel mese di giugno 2025, le parti procederanno ad effettuare una verifica circa l'eventuale scostamento fra l'indice IPCA al netto degli energetici considerato alla data della stipula e il relativo indice IPCA effettivamente registrato nel periodo. Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento dell'IPCA, calcolato sulla base di una inflazione complessiva del periodo 2021-2024 pari a 3,9 %, risultasse differente rispetto agli importi degli incrementi complessivi calcolati con l'indice IPCA effettivamente consuntivato nel periodo 2021-2024, gli importi contenuti nella tabella 1° luglio 2025 verranno coerentemente modificati. In considerazione del lasso di tempo intercorso dall'ultimo rinnovo contrattuale e tenendo conto dei criteri di indicizzazione dei minimi contrattuali adottati in occasione del presente rinnovo, nel caso in cui il confronto fra l'indice IPCA considerato e quello consuntivato dovesse, invece, risultare negativo, l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del CCNL.

Modifiche normative

Art. 4 Cambio Appalto.

Vengono aumentate le informazioni tra azienda cessante e subentrante e vengono resi più certi i tempi delle comunicazioni.

Art.7 bis/Art. 52 bis Contrasto alle violenze e molestie sessuali sui luoghi di lavoro e congedi.

Si tratta di due nuovi articoli che impegnano le Parti a definire un Codice di Condotta/Linee guida sulle misure da adottare e che istituisce, per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione, il diritto di astenersi dal lavoro con congedo retribuito per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi prorogabile per ulteriori 90 giorni lavorativi con diritto al pagamento di una indennità pari al 70% della retribuzione corrente.

Art.11 Contatto di Lavoro a Tempo Determinato

Vengono richiamate le norme nazionali e comunitarie. Limite di durata di 12 mesi per i contratti senza causale, estendibile a 24 in presenza di almeno una causale.

L'accordo definisce attività stagionali (oltre a quelle di cui al D.P.R. n. 1525/1963), cui non si applicano i limiti percentuali e temporali, le attività di derattizzazione e disinfezione. In tali casi, in sede di instaurazione di rapporto di lavoro a tempo determinato, verrà specificata nel contratto individuale la "stagionalità" quale causale di apposizione del termine.

La durata dei rapporti a termine tra le stesse parti per effetto di successione di contatti per lo svolgimento di mansioni di pari livello e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro è estesa a 36 mesi.

La facoltà di assunzione, proroga o rinnovo che superi i 24 mesi non è applicabile qualora le imprese non abbiano trasformato in contratto a tempo indeterminato almeno il 20% dei contratti a termine scaduti nei 12 mesi precedenti.

Limiti numerici

Il numero massimo di contratti a tempo determinato che possono essere stipulati è pari al 25%, in media annua, riferita all'anno solare precedente, del totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato.

Nelle strutture che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato può essere stipulato 1 contratto a termine.

- ✓ Sono esenti dai limiti di cui sopra, i contratti a tempo determinato conclusi: nella fase di avvio di nuove attività, stabilito in un periodo di tempo fino a 6 mesi. Non sono compresi nella norma gli assunti a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri;
- ✓ per lo svolgimento delle attività stagionali;
- ✓ per sostituzione di lavoratori assenti (es. lavoratrici in aspettativa, permesso, congedo, ferie, etc.);
- ✓ con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Sostituzione lavoratori

Al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore da sostituire, l'assunzione di lavoratori a tempo determinato può avvenire con un anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'assenza nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori la cui assenza sia programmata (per i livelli 5, 6 e 7 l'affiancamento può essere portato fino a 6 mesi);
- sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o parentale

Periodo di prova

La durata del periodo di prova non può superare i limiti previsti per le assunzioni a tempo indeterminato; in caso di riassunzione per le medesime mansioni non è previsto un nuovo periodo di prova.

Malattia

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto:

- è limitata ad un periodo massimo pari a 1/3 della durata del contratto iniziale;
- non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto;
- non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.

Successione di contratto

In caso di riassunzione a termine dello stesso lavoratore, le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali previsti dalla legge sono le seguenti:

- per lo svolgimento delle attività stagionali;
- sostituzione di lavoratori assenti;
- assunzione di lavoratori in Cig presso altra azienda;
- assunzione di soggetti percettori dell'NASPI;
- disoccupati oltre 50 anni di età.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, riferite alle stesse mansioni, effettuate nei 12 mesi successivi, a condizione che manifesti la sua volontà per iscritto entro 6 mesi dalla cessazione dal rapporto. Per esercitare il diritto di precedenza, il lavoratore stagionale deve esprimere per iscritto la sua volontà in tal senso entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto.

Il diritto di precedenza troverà applicazione, per quanto possibile, nel cantiere dove ha prestato servizio.

Art.16 Contratti di Somministrazione a Tempo Determinato – percentuali di utilizzo

Il numero massimo di contratti a tempo determinato nonché di somministrazione che possono essere stipulati è pari complessivamente al 35% (dal 30 % precedente) in media annua,

riferita all'anno solare precedente, del totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un tetto massimo 15% per il contratto di somministrazione.

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora sia uguale o superiore a 0,50.

Nel caso di costituzione di nuove imprese, per i primi 12 mesi, il limite si computa sul totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato al momento della stipula del nuovo contratto. Nelle strutture che occupano fino a 20 dipendenti a tempo indeterminato possono essere stipulati un massimo di 10 contratti; in quelle fino a 10 dipendenti, la proporzione è di uno a uno. Le proporzioni di cui sopra sono da riferire al singolo appalto.

Art.31 Orario di Lavoro Multiperiodale e Banca Ore

Viene demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità di sottoscrivere specifiche intese sul meccanismo della banca delle ore, con la possibilità di applicare lo strumento della banca ore anche ai lavoratori part-time.

Art.33 Contratto di Lavoro a Tempo Parziale

- ✓ Eliminati i riferimenti alle clausole flessibili confluite in quelle elastiche
- ✓ Ridotti a 30 giorni (da 45) i tempi della comunicazione al lavoratore in caso di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale
- ✓ Estese le tipologie per la sospensione delle clausole elastiche a:
 - casi di patologie gravi di parenti di I grado e affini;
 - figli conviventi sotto i 13 anni;
 - figli conviventi portatori di handicap;
 - lavoratori studenti.
- ✓ Modificata la modalità di comunicazione da parte dell'azienda alle OO.SS. dell'informativa sull'utilizzo del tempo parziale e inserita la possibilità di avviare, su richiesta sindacale, un esame congiunto per valutare le possibilità di consolidamento orario.

Art.48 Licenziamento per mancanze

Si potranno licenziare senza preavviso e con trattenuta i lavoratori che non si presentano sul posto di lavoro per 10 giorni continuativi senza alcuna giustificazione. In tale ipotesi di licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro tratterrà, a titolo di penale, una somma pari all'indennità sostitutiva del preavviso dovuta per il licenziamento.

Art.51 Trattamento per Malattia e Infortunio

Viene precisato che la comunicazione di assenza per malattia da parte del lavoratore deve essere comunicata prima dell'inizio dell'orario di lavoro e viene introdotto l'obbligo del lavoratore di fornire il numero del protocollo del certificato medico.

Ad ONBSI viene assegnato il compito di costituire entro dicembre 2021 una Commissione paritetica per analizzare il fenomeno delle malattie nel settore. I risultati della ricerca verranno messi a disposizione delle Parti per eventuali modifiche normative sul fenomeno dell'assenteismo dovuto alle cosiddette "micro-malattie".

Art.66 Onbsi e Asim

Le Parti hanno convenuto di rilanciare e valorizzare le strutture bilaterali (Fondo ASIM e ONBSI) costituendo una Commissione paritetica con il compito di aggiornare mission e governance degli Enti.

Allegate tabelle economiche

AUMENTI ECONOMICI

Liv.	Par.	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 €	55,32 €	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 €

Con decorrenza 1° luglio 2021 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno, pertanto, così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2021	Retribuzione tabellare Luglio 2021	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2021	E.D.R.
Q	220	80,73 €	1.411,23 €	532,06 €	1.943,29 €	10,33 €
7	201	73,76 €	1.289,36 €	532,06 €	1.821,42 €	10,33 €
6	174	63,85 €	1.116,15 €	524,77 €	1.640,92 €	10,33 €
5	140	51,38 €	898,06 €	518,53 €	1.416,59 €	10,33 €
4	128	46,97 €	821,08 €	517,50 €	1.338,58 €	10,33 €
3	118	43,30 €	756,94 €	515,42 €	1.272,36 €	10,33 €
2	109	40,00 €	699,21 €	513,96 €	1.213,17 €	10,33 €
1	100	36,70 €	641,48 €	512,71 €	1.154,19 €	10,33 €

Con decorrenza 1° luglio 2022 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2022	Retribuzione tabellare Luglio 2022	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2022	E.D.R.
Q	220	40,37 €	1.451,60 €	532,06 €	1.983,66 €	10,33 €
7	201	36,88 €	1.326,24 €	532,06 €	1.858,30 €	10,33 €
6	174	31,93 €	1.148,08 €	524,77 €	1.672,85 €	10,33 €
5	140	25,69 €	923,74 €	518,53 €	1.442,27 €	10,33 €
4	128	23,49 €	844,57 €	517,50 €	1.362,07 €	10,33 €
3	118	21,65 €	778,59 €	515,42 €	1.294,01 €	10,33 €
2	109	20,00 €	719,21 €	513,96 €	1.233,17 €	10,33 €
1	100	18,35 €	659,83 €	512,71 €	1.172,54 €	10,33 €

Con decorrenza 1° luglio 2023 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2023	Retribuzione tabellare Luglio 2023	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2023	E.D.R.
Q	220	60,55 €	1.512,15 €	532,06 €	2.044,21 €	10,33 €
7	201	55,32 €	1.381,56 €	532,06 €	1.913,62 €	10,33 €
6	174	47,89 €	1.195,97 €	524,77 €	1.720,74 €	10,33 €
5	140	38,53 €	962,28 €	518,53 €	1.480,81 €	10,33 €
4	128	35,23 €	879,80 €	517,50 €	1.397,30 €	10,33 €
3	118	32,48 €	811,07 €	515,42 €	1.326,49 €	10,33 €
2	109	30,00 €	749,21 €	513,96 €	1.263,17 €	10,33 €
1	100	27,52 €	687,35 €	512,71 €	1.200,06 €	10,33 €

Con decorrenza 1° luglio 2024 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2024	Retribuzione tabellare Luglio 2024	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2024	E.D.R.
Q	220	40,37 €	1.552,52 €	532,06 €	2.084,58 €	10,33 €
7	201	36,88 €	1.418,44 €	532,06 €	1.950,50 €	10,33 €
6	174	31,93 €	1.227,90 €	524,77 €	1.752,67 €	10,33 €
5	140	25,69 €	987,96 €	518,53 €	1.506,49 €	10,33 €
4	128	23,49 €	903,28 €	517,50 €	1.420,78 €	10,33 €
3	118	21,65 €	832,72 €	515,42 €	1.348,14 €	10,33 €
2	109	20,00 €	769,21 €	513,96 €	1.283,17 €	10,33 €
1	100	18,35 €	705,70 €	512,71 €	1.218,41 €	10,33 €

Con decorrenza 1° luglio 2025 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2025	Retribuzione tabellare Luglio 2025	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2025	E.D.R.
Q	220	20,18 €	1.572,70 €	532,06 €	2.104,76 €	10,33 €
7	201	18,44 €	1.436,88 €	532,06 €	1.968,94 €	10,33 €
6	174	15,96 €	1.243,86 €	524,77 €	1.768,63 €	10,33 €
5	140	12,84 €	1.000,81 €	518,53 €	1.519,34 €	10,33 €
4	128	11,74 €	915,03 €	517,50 €	1.432,53 €	10,33 €
3	118	10,83 €	843,55 €	515,42 €	1.358,97 €	10,33 €
2	109	10,00 €	779,21 €	513,96 €	1.293,17 €	10,33 €
1	100	9,17 €	714,87 €	512,71 €	1.227,58 €	10,33 €

Esemplificazione del calcolo relativo al saldo IPCA periodo 2021-2024

Nel mese di luglio 2025, oltre all'importo previsto dall'ultima tranche (€ 10), sarà eventualmente riconosciuta una ulteriore somma, a saldo del periodo di vigenza contrattuale, qualora l'IPCA nel periodo superasse il valore di 3,9%.

Esempi:

1) IPCA realizzata nel periodo 2021 - 2024 superiore a 3,9% → riconoscimento di € 10 (della tranche) + saldo IPCA
Applicazione:

IPCA realizzata nel periodo '21 - '24 pari a 4,7 % → riconoscimento di € 10 (tranche) + € 9,38 (saldo IPCA) = € 19,38
(formula sottostante: $3,9\% : 45,75 = 4,7\% : X$; $X = 55,13$; $55,13 - 45,75 = € 9,38$)

2) IPCA realizzata nel periodo 2021 - 2024 uguale a 3,9% → riconoscimento di € 10 (della tranche)

3) IPCA realizzata nel periodo 2021 - 2024 inferiore a 3,9% → riconoscimento di € 10 (della tranche)