FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI SETTORE IMPRESE DI PULIZIA

Segreterie nazionali

Roma, 12 luglio 2021

Alle **Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTrasporti**
Regionali e Territoriali

Loro Sedi

Oggetto: CCNL Multiservizi – nota Ipotesi di Accordo

Venerdì scorso, 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.
Nella stesura del testo dell'Ipotesi di Accordo restano alcuni punti di criticità su passaggi che, per le OO.SS., non hanno trovato esplicitazioni coerenti con le corrette interpretazioni emerse tra le parti nella definizione dell'intesa. Abbiamo evitato di ritardare ulteriormente la sottoscrizione del rinnovo e di ingenerare pretesti in tal senso, ritenendo comunque che la stesura dovrà incaricarsi di risolvere dette criticità, così come comunicato alle Associazioni Datoriali anche all'atto della firma.
Di seguito una nota commentata degli articoli oggetto dell'Ipotesi di Accordo:

Art. 4 – CAMBIO APPALTO
Viene meglio specificata la tempistica per le comunicazioni tra azienda cessante e azienda subentrante, da fornire alle OO.SS., individuata in almeno 15 giorni prima che il nuovo contratto abbia esecuzione e vengono implementate le informazioni contenute nelle comunicazioni. Nessuna altra modifica viene fatta all'articolato.
Su questo articolo la richiesta delle associazioni datoriali era di inserire un nota a verbale nella quale si affermasse che il cambio appalto non può configurarsi come una cessione di ramo di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., richiesta che è stata respinta dalle OO.SS., così come è stata però respinta dai datoriali, la richiesta sindacale di definire che, in caso di successione tra imprese in RTI/ATI, il personale doveva avere il passaggio alla nuova impresa con le modalità previste dall'art. 4 lettera a).

Art. 7-bis – CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO
Per la prima volta il tema delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro entra nell'articolato normativo del Contratto nazionale, le Parti 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 che saranno adottate dalle singole imprese. Le OO.SS. organizzeranno su questi temi assemblee dedicate.

FILCAMS-CGIL
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r. a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it

FISASCAT-CISL
00185 – Roma – Via dei Mille,56
Tel. 06. 853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UILTRASPORTI-UIL
00161 – Roma – Via del Policlinico, 131
Tel. 06.862671 – fax 06.86207747
viabilita@uiltrasporti.it

Art. 11 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolate le modifiche su questo tema: la percentuale di utilizzo del contratto a termine viene portata al 25% (era il 20% nel precedente CCNL), i termini di durata vengono confermati come previsti dalla legge e viene individuata la possibilità di elevarli 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 disinfestazione 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 poi individuate particolari condizioni e causali per le quali possono non valere gli intervalli temporali e le casistiche dei tempi determinati da non conteggiare nella percentuale di utilizzo. A seguito della richiesta sindacale di informazioni quantitative e qualitative sull'utilizzo, viene codificato un confronto che potrà definire modalità per la stabilizzazione dei contratti a tempo determinato.

Art. 16 - CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO – PERCENTUALI DI UTILIZZO

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

Art. 31 – 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 OO.SS. 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.

Art. 33 – 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/OO.SS. 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 marca ancora una distanza con quanto richiesto dalle OO.SS., ma può rappresentare un primo punto di partenza che andrà agito con coerenza e rigore.

Art. 48 – 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.

Art. 51 – 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.

Art. 52-bis – CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE
Viene introdotto un nuovo articolato per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015, che vede 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 le Parti hanno definito 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.

Art. 54 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE
Viene aggiornato il testo in coerenza con le modifiche nominative e aggregative dei Fondi.

Art. 65 – ORGANISMO PARITETICO DI SETTORE – O.N.B.S.I.
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.

Art. 72 – 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, quanto previsto dagli 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.

Art. 73 – TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI –
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 2022
- 30€ - luglio 2023
- 20€ - luglio 2024
- 10€ - luglio 2025

AUMENTI ECONOMICI

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2021	Aumento economico Luglio 2022	Aumento economico Luglio 2023	Aumento economico Luglio 2024	Aumento economico Luglio 2025	Totale
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 €

L’aumento economico, così 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 trance di aumento (luglio 2025).

Viene inserito un paragrafo, **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. Se invece lo scostamento risultasse negativo l’eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del CCNL.

La parte economica investe tutto sul necessario 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 che si potrà determinare nel caso di ritardo nel rinnovo del futuro contratto e con meccanismi diversi legati alla procedura di disdetta del CCNL stesso.

Art. 73-bis – RINNOVO ANNUALE E TRATTAMENTI MINIMI PER L’ANNO 2025
In assenza di rinnovo/disdetta del CCNL, viene introdotto 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.

Art. 73- ter – RINNOVO DEL PRESENTE CCNL PER GLI ANNI SUCCESSIVI AL 2025 E TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI
In assenza di disdetta del CCNL entro settembre 2025, le Parti si incontreranno nel mese di giugno 2026, per determinare gli eventuali incrementi della retribuzione tabellare alle condizioni previste dall’art. 73-bis.

Filcams CGIL **Fisascat CISL** **UILTrasporti**

FILCAMS-CGIL
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31
Tel. 06.5885102 r. a. – fax 06.5885323
posta@filcams.cgil.it

FISASCAT-CISL
00198 – Roma – Via Livenza 7
Tel. 06. 853597 – fax 06.8558057
fisascat@fisascat.it

UILTRASPORTI-UIL
00161 – Roma – Via del Policlinico, 131
Tel. 06.862671 – fax 06.86207747
viabilita@uiltrasporti.it