



Multiservizi

Aziende operanti nell'ambito dei Servizi e il relativo personale dipendente

In vigore dal **01.06.2026** al **31.05.2029**
Codice CNEL per flusso Uniemens: **Cod. K574**



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFSAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

 **CONFSAL**
FEDERLAVORATORI
LA FEDERAZIONE AL FIANCO DEI LAVORATORI

fesica

SINTESI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO Multiservizi

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro posti in essere dalle imprese industriali, artigiane, cooperative, dai consorzi e dalle società consortili operanti nel settore pulizia e servizi integrati/multiservizi che svolgono, anche per conto terzi, le seguenti attività:

- servizi di pulizia e manutenzione legate a variazioni cicliche o variazioni climatiche;
- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni (civili, industriali, ospedaliere, domiciliari, pulitori, netturbini, spazzacamini, ecc.);
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, insegne luminose, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale, interventi in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, ecc.);
- servizi aree verdi, comprensivi di pulizia giardini, potatura e abbattimento piante;
- interventi aerei, con piattaforme o cestelli, per la manutenzione di impianti elettrici e di illuminazione, pulizia tetti e grondaie, ecc.;
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, ecc.);
- Interventi di manutenzione, sostituzione, lettura e gestione tecnica amministrativa dei gruppi di misura;
- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, ecc.);
- nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto e trattamento, recupero e smaltimento rifiuti solidi e liquidi, con o senza recupero energetico, lavaggio cassonetti;
- taglio erbe riparie e stradali, anche con macchinari semoventi;
- transennature stradali, anche provvisorie;
- impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque, con o senza recupero energetico;
- impianti di produzione, trasporto e distribuzione di calore ed energia elettrica, servizi di irrigazione di impianti per l'agricoltura;
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna e esterna, etc.);
- Servizi di distribuzione e recapito corrispondenza dei diversi servizi postali;
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, etc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e distribuzione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, ecc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico, autobus, tram, aeromobili, natanti, ecc.);
- servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, ecc.);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, ecc.;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, parcheggi, edifici ed attrezzature comprese la gestione di parcheggi a pagamento o non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- portierato e guardiania;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, incluso call-center, ecc.;
- accompagnamento, cattura e ingabbiamento e scarico di bestiame presso mattatoi;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, ecc.);
- gestione nella totalità delle attività inerenti magazzini e centri distributivi, servizi di confezionamento di prodotti alimentari e non;
- servizi di manutenzione impianti di sollevamento (ascensori);
- servizi di manutenzione impianti antintrusione (allarmi e video sorveglianza)
- facchinaggio, mercati ortofrutticoli, anche con l'utilizzo di macchinari;
- servizi ausiliari alle produzioni industriali fuori linea;
- servizi accessori a quelli indicati negli alinea precedenti.

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI										
Periodo di prova Art.2	La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti: a. 6 mesi per il livello Quadro; b. 4 mesi per il livello 1; c. 3 mesi per il livello 2; d. 30 giorni per i livelli 3 e 4; e. 26 giorni per i livelli 5, 6 e 7; f. 30 giorni per gli apprendisti. Per gli impiegati dei livelli dal 3° al 6°, il periodo di prova è esteso a 2 mesi. Fermi rimanendo i limiti massimi precedenti, per i lavoratori operai assunti con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale il periodo di prova non potrà in ogni caso superare il termine di tre mesi. I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori con qualifica operaia che lo abbiano già superato presso la stessa impresa e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti o in caso di passaggio diretto ed immediato. In caso di assunzione a tempo parziale, la durata del periodo di prova è la medesima di quella prevista per il personale a tempo pieno. Nel part-time verticale la durata del periodo di prova si calcola tenendo conto soltanto dei periodi di lavoro in cui la prestazione lavorativa viene effettivamente resa. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi. Nei rapporti da 12 mesi in poi, il periodo di prova deve essere calcolato moltiplicando un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, anche oltre la durata massima di 30 giorni stabilita per contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi.										
Orario di lavoro Art. 7 e ss	La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise di norma in cinque o sei giornate lavorative. In caso di prestazione nel sesto giorno, è dovuta una maggiorazione oraria del 25%. Particolari criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.										
Banca delle ore e banca ore solidale Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%. Istituita la banca ore solidale per lavoratori con particolari esigenze.										
Straordinario, Notturno, Festivo Artt. 12/13/14 Max. 150 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th><th>Maggiorazioni</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lavoro straordinario diurno feriale</td><td style="text-align: center;">25%</td></tr> <tr> <td>Lavoro straordinario notturno</td><td style="text-align: center;">50%</td></tr> <tr> <td>Lavoro straordinario festivo</td><td style="text-align: center;">65%</td></tr> <tr> <td>Lavoro straordinario festivo notturno</td><td style="text-align: center;">75%</td></tr> </tbody> </table> E' considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00. Le ore di lavoro notturno sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 30% se svolte in turni non avvicendati e del 20% se svolte in turni avvicendati. Le ore di lavoro svolto nelle giornate festive verranno remunerate con la maggiorazione del 50%.			Maggiorazioni	Lavoro straordinario diurno feriale	25%	Lavoro straordinario notturno	50%	Lavoro straordinario festivo	65%	Lavoro straordinario festivo notturno	75%
	Maggiorazioni										
Lavoro straordinario diurno feriale	25%										
Lavoro straordinario notturno	50%										
Lavoro straordinario festivo	65%										
Lavoro straordinario festivo notturno	75%										
Ferie e permessi Art. 16/17	Ferie annuali: 4 settimane Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui Rol: 40 ore										
Altri permessi retribuiti Art. 17 bis	In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuita. I lavoratori donatori di sangue e donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti secondo le modalità previste dalla legge. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:										

**Sintesi Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Multiservizi**

	- 2 giorni per ciascun esame universitario; - 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare; - 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore; - 10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore.
Retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a "26" Quota oraria di retribuzione: divisore pari a "173" e "195" in caso di lavoro discontinuo.
Indennità Art.25 bis	• 15% del minimo di retribuzione per ogni giornata di prestazione per i lavoratori che effettuano pulizie con l'utilizzo di bilancino o ponte o di scala aerea o cosiddetta romana; • 0,05 euro per ogni ora di lavoro per i lavoratori addetti alla pulizia per la rimozione delle scorie e del polverino degli altiforni; • 0,036 euro per ogni ora di lavoro per i lavoratori addetti alla pulizia dei soli reparti industriali destinati alle lavorazioni (escluse aree o locali in cui non vengano svolte operazioni di trasformazione produttiva, come: cortili, uffici, servizi igienici, ecc.); • 0,12 euro per ogni ora di prestazione in specifiche zone a rischio radiazioni (reattori nucleari in funzione - trattamento radioelementi, radioisotopi); • 0,03 euro per ogni ora di prestazione nel sottosuolo; • 0,03 euro l'ora al personale che effettua lavori nelle metropolitane o sotto il livello stradale. Tale indennità non spetta al personale che, pur prestando la propria opera nelle stazioni o lungo le linee della metropolitana, svolga la propria opera all'aperto o sotto la pensilina. Le indennità di cui ai precedenti commi sono utili ai fini del computo di: ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità e indennità di mancato preavviso. L'indennità di alta montagna è riconosciuta, nella misura da concordarsi territorialmente, ai lavoratori inviati a prestare la propria opera fuori dalla normale sede di lavoro in località di alta montagna. L'indennità aeroportuale è riconosciuta, ove concordata a livello provinciale, ai lavoratori che svolgono la propria attività esclusivamente in ambito aeroportuale.
Indennità di vacanza contrattuale Art. 25 quater	In caso di ritardo nel rinnovo del CCNL, ai lavoratori è corrisposta un'"Indennità di Vacanza Contrattuale. L'importo viene determinato applicando al valore del minimo tabellare una percentuale pari al tasso di inflazione dell'anno precedente.
Mensilità	Quattordici
Premio risultato e Elemento di Garanzia Retributiva Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale ponendo particolare attenzione all'attivazione di programmi di welfare. Nelle aziende in cui non è previsto un premio di risultato, ai lavoratori viene riconosciuto un importo una tantum denominato Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.), pari all'1% della retribuzione di fatto. L'E.G.R. è dovuto solo se, a fine esercizio, l'azienda ha registrato un aumento di produttività oppure un incremento del rapporto fatturato/dipendenti o valore aggiunto/dipendente. L'importo viene corrisposto nel mese di giugno dell'anno successivo.
Scatti di anzianità Art. 31	Operai: 2% della relativa retribuzione tabellare, cadenza triennale, massimo 5 scatti; Impiegati: 6,25% della retribuzione tabellare, cadenza biennale e massimo 8 scatti.
Malattia Artt. 36 e ss	A decorrere dalla data di rinnovo del presente CCNL, il diritto alla conservazione del posto di lavoro cessa qualora il lavoratore, anche attraverso più periodi di infermità, raggiunga complessivamente dodici mesi di assenza nell'arco di trentasei mesi consecutivi, computando a tal fine anche gli eventi disciplinati secondo la normativa del precedente CCNL. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi consecutivi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato. La disposizione di cui al precedente comma vale anche se i 36 mesi consecutivi sono stati raggiunti attraverso più rapporti di lavoro consecutivi. I giorni di assenza dei lavoratori fragili, dei lavoratori affetti da malattie di particolari gravità, quali patologie oncologiche, malattie che richiedono il trapianto, patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, per sottoporsi alle cure, anche mediante ricovero ospedaliero o in regime di day hospital, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia. Per tali lavoratori inoltre il periodo di comporta è raddoppiato. La conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un terzo della durata del contratto iniziale, non può estendersi oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato. Trattamento economico A decorrere dal rinnovo del presente CCNL, durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova (operaio e impiegato) avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato: • 100% per i primi 6 mesi;

**Sintesi Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Multiservizi**

	• 50% per i successivi 6 mesi. In caso di ricovero ospedaliero, documentato da certificazione dell'ente ospedaliero, il lavoratore conserva il diritto alla retribuzione globale piena per l'intera durata del ricovero, nel rispetto del periodo di comporto.
Infortunio Art. 38	L'indennità carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto fino a guarigione clinica.
Part time Art.76 e ss	Variazione in aumento: maggiorazione del 15% Lavoro supplementare: maggiorazione del 28%
Lavoro intermittente Art.84 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore ne deve informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.
Tempo determinato Art.89 e ss	Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 3 dipendenti nelle singole unità produttive con in forza fino a 5 dipendenti come sopra conteggiati. Si precisa che le frazioni di unità dovranno essere arrotondate all'unità superiore.
Stagionalità Art. 91	Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono stagionali le seguenti attività e mansioni correlate: • attività di derattizzazione e disinfezione; • servizi aree verdi, comprensivi di pulizia giardini, potatura e abbattimento piante; • interventi aerei per pulizia tetti e grondaie; • taglio erbe riparie e stradali, anche con macchinari semoventi; I contratti aziendali possono individuare ulteriori attività.
Causali per i contratti superiori ai 12 mesi Art. 92 bis	Possono essere stipulati tra le parti contratti di durata superiore ai 12 mesi, in ogni caso non superiore ai 24 mesi, solo quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni (c.d. causali): a. Assunzione di lavoratori con nuove e maggiori professionalità, in grado di effettuare particolari attività rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL; b. Esecuzione di un progetto, opera, commessa o servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività; c. Gestione di appalti con obbligo contrattuale di mantenere continuità operativa; d. Assunzione di lavoratori con competenze specifiche, relative all'utilizzo di un nuovo macchinario funzionale alla realizzazione delle attività incluse nel campo di applicazione del presente CCNL; e. Assunzione di lavoratori con particolari capacità manuali e pratiche, relative all'utilizzo di nuove tecniche di lavorazione; f. Lavoratori di età superiore a 50 anni.
Somministrazione Art. 97 e ss	L'impresa utilizzatrice può ricorrere alla somministrazione a tempo determinato in misura non eccedente il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso la stessa impresa al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti. La sommatoria tra lavoratori somministrati a tempo determinato e lavoratori con contratto a termine non può eccedere il limite di legge dei lavoratori occupati dall'utilizzatore a tempo indeterminato.
LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.103 e ss	Il lavoro a distanza ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tutelato il diritto alla disconnessione.
Fondi e bilateralità Art. 137	Assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI Il fondo di assistenza sanitaria integrativa di riferimento è Fondosani (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale), istituito al fine di garantire ai lavoratori prestazioni sanitarie integrative rispetto al Servizio Sanitario Nazionale. Sono iscritti al Fondosani tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, inclusi gli apprendisti, i collaboratori e i Quadri. Per il finanziamento del FONDOSANI è dovuto un contributo mensile obbligatorio pari complessivamente a euro 14,50 per ciascun lavoratore in forza, di cui € 13,50 a carico dell'azienda e € 1,00 a carico del lavoratore per la copertura del piano base. I contributi sono dovuti per 12 mensilità, da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese. La quota una tantum di adesione al Fondo si intende assorbita nell'importo complessivo di euro 14,50 e non è dovuto alcun ulteriore contributo di iscrizione separato. Il versamento della quota mensile deve avvenire mediante F24 con codice "SANI". Resta salva la facoltà delle parti di optare per un piano sanitario superiore, disponibile sul sito web del Fondo. L'azienda che ometta il versamento della quota mensile è tenuta ad erogare al lavoratore

**Sintesi Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Multiservizi**

	un elemento distinto della retribuzione pari ad Euro 25,00 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL, con le stesse modalità. EBIASP • Il contributo mensile all'E.B.I.A.S.P. è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL. • L'importo di cui sopra è da versare anche durante il periodo di prova per tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti, i collaboratori e i Quadri. • L'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo mensile pari ad € 25,00 lordi per tutte le mensilità previste dal CCNL. • La quota mensile o l'EDR vanno versate mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433.
--	--

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli dal 1° al 6°.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata come segue:

L'apprendista sarà inquadrato di 2 livelli sotto quello di destinazione finale al termine apprendistato per la prima metà del periodo e 1 livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà. Gli apprendisti con destinazione finale al livello 6°, saranno inquadrati al 7° livello per tutto il periodo.

La durata del periodo di apprendistato viene determinata come segue:

- 48 mesi per i livelli 1° e 2°
- 36 mesi per i livelli 3° e 4°
- 24 mesi per il livello 5° e 6°.

Per i rapporti di apprendistato già in corso alla data di rinnovo del CCNL, continua ad applicarsi la disciplina previgente per tutta la durata originariamente stabilita.

Per i lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore attinente alla professionalità da acquisire, la durata del contratto di apprendistato è ridotta:

- di 6 mesi, qualora il livello della qualifica da conseguire sia il 2° o il 3°;
- di 3 mesi, qualora il livello della qualifica da conseguire sia il 1°.

Per i lavoratori in possesso di diploma di una laurea attinente alla professionalità da acquisire, la durata del contratto di apprendistato è ridotta:

- di 12 mesi, qualora il livello della qualifica da conseguire sia il 2° o il 3°;
- di 6 mesi, qualora il livello della qualifica da conseguire sia il 1°.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Trattamento economico:

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
- per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
- per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Apprendistato in cicli stagionali

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali può essere articolato in più stagioni attraverso una serie di rapporti stagionali non inferiori ai quattro mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Malattia e infortunio

Dall'entrata in vigore del rinnovo del presente CCNL, in caso di nuovi eventi di malattia e infortunio, si rinvia alla disciplina applicata per la generalità dei lavoratori. Restano salvi gli eventi già in corso, per i quali continua ad applicarsi la precedente disciplina contrattuale.

TABELLE RETRIBUTIVE

Tabella retributiva A

Inquadramento	Minimi in vigore	Minimi dal 01.06.2026	Minimi dal 01.10.2026	Minimi dal 01.05.2027	Minimi dal 01.12.2027	Minimi dal 01.07.2028	Minimi dal 01.10.2028
Quadri*	€ 2.196,00	€ 2.267,00	€ 2.337,60	€ 2.398,00	€ 2.438,50	€ 2.489,00	€ 2.529,00
Primo livello	€ 2.054,00	€ 2.118,00	€ 2.182,60	€ 2.238,00	€ 2.274,80	€ 2.321,00	€ 2.357,80
Secondo livello	€ 1.843,00	€ 1.899,00	€ 1.955,00	€ 2.003,00	€ 2.034,80	€ 2.074,80	€ 2.106,70
Terzo livello	€ 1.582,00	€ 1.626,50	€ 1.671,50	€ 1.710,00	€ 1.735,60	€ 1.767,80	€ 1.793,50
Quarto livello	€ 1.490,00	€ 1.531,20	€ 1.572,50	€ 1.607,80	€ 1.631,00	€ 1.660,60	€ 1.684,00
Quinto livello	€ 1.413,00	€ 1.451,00	€ 1.488,90	€ 1.521,20	€ 1.543,00	€ 1.570,00	€ 1.591,70
Sesto livello	€ 1.344,00	€ 1.379,00	€ 1.414,00	€ 1.444,00	€ 1.464,00	€ 1.489,00	€ 1.509,00
Settimo livello	€ 1.275,00	€ 1.307,00	€ 1.339,00	€ 1.366,90	€ 1.385,00	€ 1.408,00	€ 1.426,50

*In aggiunta indennità di funzione di euro 27,00
EDR compreso nei minimi tabellari

APPENDICE

Settore Cooperative

Premessa

La cooperazione è caratterizzata dal rapporto mutualistico del socio che è regolato dalla legge 3 aprile 2001 n.142, la quale ha previsto che l'apporto lavorativo del socio possa andare oltre le semplici mansioni di amministrazione e gestione del soggetto giuridico di cui è parte, prevedendo per questi esplicitamente l'instaurazione di un rapporto di lavoro che potrà variare a seconda della previsione statutaria potendo assumere forma subordinata, autonoma dal lavoro dipendente a quello autonomo ovvero altra tipologia contrattuale ammessa dall'ordinamento vigente.

In virtù di quanto sopra, pare necessario alle parti definire la materia che disciplina il rapporto di lavoro fra il socio e la cooperativa, in ottemperanza alla legge 142/2001, nel rispetto dei principi di mutualità, e senza porre vincoli contrattuali che ledano l'autonomia decisionale dell'assemblea dei soci.

Le parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità della promozione di nuove cooperative nel comparto da avviarsi nell'ambito di quanto previsto dall'art.6 lettera f) della legge 142/2001.

Campo di applicazione

Le parti concordano che la presente sezione si applica, ai sensi della legge n.142/2001 e successive modifiche, a tutti gli organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorative rientranti nel campo di applicazione del presente contratto.

Disposizioni generali

Tutta la materia (contrattuale) prevista dal presente CCNL può essere disciplinata, per quanto compatibile con la natura mutualistica del rapporto, dal regolamento interno approvato dall'assemblea dei soci della cooperativa ai sensi dell'art.6 della legge n.142/2001 e depositato all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente entro 30 giorni dalla sua approvazione. La medesima materia, se non disciplinata dal regolamento interno o se regolata senza il rispetto della normativa italiana, diventa obbligatoria nei confronti di tutti i soci lavoratori con rapporto di lavoro dipendente.

Il regolamento interno non può contenere disposizioni in contrasto con norme imperative di legge né prevedere trattamenti economici inferiori ai minimi stabiliti dal presente contratto collettivo. Qualora il regolamento interno non disciplini una o più materie previste dal presente CCNL, ovvero le disciplini in violazione della normativa vigente, trovano diretta applicazione le disposizioni del presente contratto nei confronti dei soci lavoratori titolari di rapporto di lavoro subordinato.

Le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, ai sensi dell'art. 3 della Legge n.142/2001, che non può essere inferiore ai minimi previsti dal presente contratto.

L'art.6 lettera d) della legge n.142/2001 prevede l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'art.3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili. L'art. 6 lettera e) prevede l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie.

Le parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di crisi ai sensi dell'art.6 lettere d) ed e) della legge n.142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere rinnovato alla scadenza per un solo anno. Pertanto, nel caso in cui l'assemblea non preveda la durata del piano di crisi si da tacita la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

L'art.6 lettera f) della legge n.142/2001 stabilisce al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Anche in questo caso le Parti definiscono di comune accordo che il periodo di tempo della durata del piano di start up ai sensi dell'art.6 lettera f) della legge n.142/2001 sia stabilito nel numero massimo di due anni e che può essere rinnovato alla scadenza per un solo anno.

Pertanto, nel caso in cui l'assemblea non preveda la durata del piano di start up si da tacita la sua volontà di voler applicare quella individuata dal presente CCNL.

Salvo quanto previsto dalla legge n.142/2001 alle lettere d), e) ed f) del c.1 nonché art.3, c.2 bis, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'art.3, primo comma.

Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

Le cooperative di cui all'art.1, c.1, lettera b) della legge 8 novembre 1991 n.381, possono definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta. Tale accordo deve essere depositato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente.

SINTESI CCNL MULTISERVIZI

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2026

Conflavoro PMI, Confsal, Confsal Federlavoratori e Fesica hanno sottoscritto il CCNL Multiservizi, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFSAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

 **CONFSAL**

FEDERLAVORATORI
LA FEDERAZIONE AL FIANCO DEI LAVORATORI

fesica