

ACCORDO INTEGRATIVO NAZIONALE

al CCNL Servizi Strumentali e Integrati
Codice CNEL V71B

TRA

La Federazione Medie Piccole Imprese (FMPI), nella persona della Presidente Nazionale Antonina Terranova

E

La CONFINTESA — Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori, nella persona del Segretario Generale Francesco Prudenzano

PREMESSO CHE

- Il CCNL Servizi Strumentali e Integrati (cod. CNEL V71B) ha vigenza triennale 2025-2027, sottoscritto il 06/12/2024.
- Le Parti, ai sensi degli artt. 2, 3 e 75 del CCNL, possono intervenire con accordi integrativi nazionali per adeguare il trattamento economico e normativo, nonché per introdurre istituti di welfare contrattuale ai sensi dell'art. 51 del TUIR.
- L'evoluzione del contesto economico e la necessità di rafforzare la competitività del CCNL nel settore dei servizi di pulizia e multiservizi rendono necessario un aggiornamento strutturale che valorizzi sia il trattamento economico sia le tutele normative.
- Le Parti intendono differenziare il CCNL V71B attraverso l'introduzione di istituti innovativi assenti nei contratti di settore, garantendo al lavoratore un pacchetto retributivo complessivo (TEC + TEN) competitivo e al datore di lavoro una struttura di costo efficiente.
- Le Parti designano la SMS Seraphis quale strumento di assistenza sanitaria integrativa e il Fondo Pensione Aperto Plurifonds di ITAS Vita S.p.A. quale strumento di previdenza complementare convenzionato.

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

TITOLO I — AGGIORNAMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1 – Aggiornamento dei Minimi Tabellari

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, i minimi tabellari del CCNL sono aggiornati al fine di garantire un adeguato livello retributivo e una maggiore coerenza con l'assetto professionale del settore.

La nuova scala retributiva è riportata nell'Allegato A, parte integrante del presente Accordo.

Gli importi rideterminati costituiscono base di calcolo per tutti gli istituti contrattuali e legali collegati alla retribuzione, ivi compresi: tredicesima mensilità, TFR, scatti di anzianità, maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e notturno, indennità di malattia e infortunio.

Art. 2 – Maggiorazioni per Lavoro Straordinario, Festivo e Notturno

Le Parti concordano la seguente revisione delle maggiorazioni, che sostituisce integralmente quanto previsto dall'art. 64 del CCNL:

- a) Lavoro straordinario diurno feriale: resta invariato al 20% della retribuzione oraria.
- b) Lavoro straordinario notturno: la maggiorazione è elevata al 50% della retribuzione oraria.
- c) Lavoro straordinario festivo (domenicale e/o festivo): la maggiorazione è fissata al 60% della retribuzione oraria.

- d) Lavoro straordinario festivo notturno: la maggiorazione è fissata al 70% della retribuzione oraria.
- e) Lavoro nel giorno del riposo settimanale: resta invariato al 15%.

Art. 3 – Lavoro Notturno Ordinario

Viene introdotta la seguente disciplina specifica per il lavoro notturno ordinario, inteso come lavoro compreso nella fascia 22:00-06:00 non qualificabile come straordinario:

- a) Lavoro notturno ordinario compreso in turni avvicendati: maggiorazione del 20% della retribuzione oraria.
- b) Lavoro notturno ordinario non compreso in turni avvicendati: maggiorazione del 30% della retribuzione oraria.

Le maggiorazioni del presente articolo si applicano alle ore comprese nella fascia notturna e non sono cumulabili con le maggiorazioni per lavoro straordinario notturno di cui all'art. 2.

Nei soli casi di prestazione notturna continuativa, la relativa maggiorazione è computata ai fini della tredicesima mensilità, TFR, ferie, festività, malattia e infortunio.

TITOLO II — WELFARE CONTRATTUALE

Art. 4 – Premio Welfare Annuale (PWA) ex art. 51 TUIR

Le Parti, in applicazione dell'art. 51, comma 2 del D.P.R. 917/1986 (TUIR), dell'art. 1, comma 182 della Legge n. 208/2015 e della normativa vigente in materia di welfare aziendale, istituiscono il Premio Welfare Annuale (PWA).

1. Importo e decorrenza

Il PWA è fissato in € 1.000,00 (mille/00) annui per ciascun lavoratore a tempo indeterminato non in prova, con un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi presso il medesimo datore di lavoro. Per i lavoratori a tempo determinato con durata superiore a 12 mesi, il PWA è riconosciuto in misura proporzionale ai mesi di effettivo servizio.

2. Modalità di erogazione

Il PWA è erogato sotto forma di beni e servizi ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettere f) e f-bis) del TUIR, attraverso una o più delle seguenti modalità, a scelta del lavoratore:

- buoni spesa e buoni carburante;
- rimborso spese per utenze domestiche (energia elettrica, gas, acqua);
- rimborso spese per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
- rimborso spese per istruzione e formazione dei figli;
- contributi aggiuntivi volontari alla previdenza complementare (Plurifonds);
- contributi aggiuntivi volontari alla sanità integrativa (Seraphis);
- abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale.

3. Regime fiscale e contributivo

Il PWA, in quanto erogazione in beni e servizi ai sensi dell'art. 51 TUIR, non concorre alla formazione del reddito imponibile del lavoratore ai fini IRPEF e addizionali regionali e comunali, non è soggetto a contribuzione previdenziale INPS, non concorre alla base di calcolo del TFR né degli istituti contrattuali computati sulla retribuzione.

4. Piattaforma welfare

Il datore di lavoro potrà avvalersi di piattaforme digitali di welfare aziendale per la gestione e l'erogazione del PWA. In alternativa, potrà procedere mediante erogazione diretta dei beni e servizi o rimborso documentato delle spese ammissibili.

5. Clausola di adeguamento

L'importo del PWA sarà rivalutato annualmente in misura pari all'indice IPCA al netto degli energetici importati, con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno successivo alla sottoscrizione.

Art. 5 – Sanità Integrativa — SMS Seraphis

In parziale deroga e integrazione dell'art. 6 del CCNL, le Parti designano la Società di Mutuo Soccorso Seraphis, iscritta al RUNTS (C.F. 16191451000), quale strumento obbligatorio di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore.

1. Piano sanitario obbligatorio

Il piano sanitario obbligatorio è il Piano Seraphis Oro, con contributo a carico del datore di lavoro pari a € 9,00 (nove/00) mensili per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato non in prova, compresi gli apprendisti.

2. Coperture del Piano Oro

Il Piano Oro include, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- sussidio giornaliero per malattia e infortunio;
- indennità per riduzione stipendio oltre i 150 giorni;

- indennità per inabilità totale fino a € 15.000;
- indennità di ricovero ospedaliero (€ 50/giorno, max 10 giorni);
- rimborso interventi chirurgici sussidiabili fino a € 10.000/evento;
- chirurgia ambulatoriale;
- visite specialistiche (80% ticket SSN / 50% regime privato);
- esami diagnostici, di laboratorio e alta diagnostica (TAC, RMN, PET);
- sussidio maternità/paternità: € 200/anno per 3 anni;
- sussidio decesso fino a € 14.000;
- copertura IMA (Immediata Assistenza Medica) inclusa: consulenza medica telefonica, invio medico/ambulanza, rimpatrio sanitario, assistenza infermieristica post-ricovero, baby-sitter, consegna farmaci a domicilio.

3. Piani opzionali

Il datore di lavoro può iscrivere i lavoratori al Piano Seraphis Platino (€ 17,00/mese) che include, in aggiunta, odontoiatria convenzionata fino a € 1.000/anno e lenti da vista/protesi.

4. Deducibilità fiscale

I contributi versati a Seraphis sono deducibili dal reddito imponibile del datore di lavoro fino a € 3.615,20/anno per dipendente (art. 51, comma 2, lett. a) TUIR). Non concorrono alla formazione di TFR né a oneri previdenziali.

5. Omissione del contributo

L'azienda che ometta il versamento dei contributi al Piano Seraphis Oro è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari a € 25,00 lordi mensili per tredici mensilità.

Art. 6 – Previdenza Complementare — ITAS Vita S.p.A. Fondo Pensione Aperto Plurifonds

Le Parti, in applicazione dell'art. 54 del CCNL e del D.Lgs. 252/2005, designano il Fondo Pensione Aperto Plurifonds di ITAS Vita S.p.A. quale strumento di previdenza complementare convenzionato, con le seguenti condizioni:

1. Contributo datoriale

Il contributo a carico del datore di lavoro è pari allo 0,30% della retribuzione lorda conglobata mensile per tredici mensilità. Il contributo è dovuto per tutti i lavoratori aderenti al Fondo.

2. Contributo del lavoratore

Il lavoratore aderente versa un contributo volontario minimo pari allo 0,30% della retribuzione lorda conglobata, con facoltà di incrementarlo liberamente fino al limite di deducibilità fiscale.

3. Convenzione esclusiva Confintesa

La convenzione sottoscritta tra Confintesa e ITAS Vita S.p.A. prevede:

- azzeramento dei costi di adesione (risparmio di € 25,82 per aderente);
- 5 comparti di investimento: SecurITAS, SerenITAS, SolidITAS, AequITAS, ActivITAS;
- gestione in collaborazione con PensPlan Centrum S.p.A.;
- rating emittente A- (Fitch);
- TCM e LTC a tariffe riservate per gli iscritti Confintesa;
- consulente ITAS dedicato.

4. Deducibilità fiscale

I contributi sono deducibili dal reddito imponibile fino a € 5.164,57/anno (art. 10, comma 1, lett. e-bis) TUIR). La tassazione delle prestazioni è ridotta dal 15% al 9% per anzianità di partecipazione oltre i 15 anni.

5. Destinazione del PWA

Il lavoratore può destinare, in tutto o in parte, il Premio Welfare Annuale di cui all'art. 4 al Fondo Plurifonds come contributo aggiuntivo volontario, beneficiando della deducibilità fiscale.

TITOLO III — ISTITUTI INNOVATIVI E DIFFERENZIANTI

Art. 7 – ICDA — Indennità Competenze Digitali Acquisite

1. Ai lavoratori che completino con esito positivo percorsi di formazione digitale certificata, della durata minima di 16 ore, riconosciuti dall'ente bilaterale EBICONF o da enti di formazione accreditati, è riconosciuta un'indennità mensile denominata ICDA pari a € 15,00 (quindici/00) lordi.
2. L'ICDA è corrisposta per tredici mensilità a decorrere dal mese successivo al conseguimento della certificazione e ha carattere permanente, salvo decadenza per mancato aggiornamento triennale delle competenze.
3. Le competenze ammissibili includono, a titolo esemplificativo: gestione documentale digitale, utilizzo di piattaforme IoT per il monitoraggio ambientale, reportistica digitale dei servizi di pulizia, utilizzo di applicativi per la tracciabilità dei servizi resi.
4. L'ICDA non è assorbibile da futuri aumenti contrattuali e concorre alla base di calcolo del TFR e della tredicesima mensilità.

Art. 8 – IRA — Indennità Rischio Ambientale

1. Ai lavoratori stabilmente adibiti a mansioni che comportino esposizione documentata a rischi chimici, biologici o ambientali, nell'ambito delle attività di sanificazione, disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, è riconosciuta un'indennità mensile denominata IRA pari a € 10,00 (dieci/00) lordi.
2. L'IRA è corrisposta per tredici mensilità, è cumulabile con l'ICDA di cui all'art. 7, e non è assorbibile da futuri aumenti contrattuali.
3. L'indennità è dovuta per i periodi di effettiva esposizione al rischio, come documentato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) aziendale.
4. L'IRA concorre alla base di calcolo del TFR e della tredicesima mensilità.

Art. 9 – Formazione e Transizione Digitale

1. Il datore di lavoro garantisce a ciascun lavoratore un minimo di 8 ore annue di formazione retribuita in materia di competenze digitali, sicurezza informatica e utilizzo di tecnologie innovative applicate al settore dei servizi.
2. Le ore di formazione di cui al comma 1 sono aggiuntive rispetto alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008) e possono essere erogate in modalità e-learning o in presenza.
3. Il completamento del percorso formativo costituisce prerequisito per l'accesso all'ICDA di cui all'art. 7.

Art. 10 – Diritto alla Disconnessione

1. Il lavoratore ha diritto a non ricevere comunicazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro contrattualmente stabilito, fatte salve le situazioni di comprovata urgenza e indifferibilità attinenti alla sicurezza o alla continuità operativa dei servizi.
2. Il datore di lavoro adotta misure organizzative idonee a garantire il rispetto del diritto di cui al comma 1 e ne dà informazione ai lavoratori al momento dell'assunzione.
3. La violazione sistematica del diritto alla disconnessione può essere oggetto di segnalazione alle rappresentanze sindacali e all'ente bilaterale.

Art. 11 – Congedo di Paternità Integrativo

1. In aggiunta al congedo di paternità obbligatorio previsto dalla normativa vigente (D.Lgs. 105/2022), il padre lavoratore ha diritto a un congedo retribuito aggiuntivo di 5 giorni lavorativi,

da fruire entro i primi 3 mesi dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento.

2. Il congedo di cui al comma 1 è retribuito al 100% a carico del datore di lavoro e è computato ai fini dell'anzianità di servizio e della maturazione di ferie, permessi e mensilità aggiuntive.

TITOLO IV — DISPOSIZIONI FINALI

Art. 12 – Clausola di Salvaguardia

Gli incrementi e le indennità previsti dal presente Accordo non possono comportare riduzioni o assorbimenti di trattamenti più favorevoli già in essere, siano essi derivanti da pattuizioni individuali, accordi aziendali o usi aziendali consolidati.

Restano ferme le condizioni di miglior favore previste dal CCNL.

Art. 13 – Decorrenza, Efficacia e Futuri Adeguamenti

1. Il presente Accordo Integrativo entra in vigore dalla data della sua sottoscrizione e produce effetti immediati su tutti i rapporti di lavoro regolati dal CCNL Servizi Strumentali e Integrati (cod. CNEL V71B).

2. Le Parti si impegnano a monitorare l'andamento economico generale e, in particolare, l'evoluzione dell'indice IPCA al netto degli energetici importati, valutando congiuntamente la possibilità di definire ulteriori aggiornamenti economici mediante successivi accordi integrativi nazionali.

3. Le Parti si incontreranno entro il mese di giugno di ciascun anno per verificare l'applicazione del presente Accordo e valutare eventuali adeguamenti.

Art. 14 – Inscindibilità

Le disposizioni del presente Accordo Integrativo sono inscindibili e costituiscono, nel loro complesso, un trattamento di miglior favore non frazionabile rispetto a quanto previsto dal CCNL base.

ALLEGATO A — MINIMI TABELLARI 2026

(valori mensili lordi — paga conglobata)

Livello	Retribuzione 2025 (CCNL base)	Retribuzione 2026 (Integrativo)
Quadri	€ 2.065,65	€ 2.300,00
1°	€ 1.940,45	€ 2.050,00
2°	€ 1.740,55	€ 1.850,00
3°	€ 1.508,88	€ 1.650,00
4°	€ 1.460,60	€ 1.500,00
5°	€ 1.348,88	€ 1.420,00
6°	€ 1.280,40	€ 1.350,00
7°	€ 1.180,45	€ 1.300,00

ALLEGATO B — RIEPILOGO COSTI WELFARE CONTRATTUALE PER DIPENDENTE

Voce	Costo mensile	Costo annuo	Regime fiscale
SMS Seraphis Piano Oro	€ 9,00	€ 108,00	Deducibile ex art. 51 TUIR
ITAS Plurifonds (0,30% su € 1.350)	€ 4,05	€ 48,60	Deducibile ex D.Lgs. 252/2005
EBICONF (bilateralità)	€ 12,00	€ 144,00	Costo aziendale
PWA Welfare (annuale)	€ 83,33	€ 1.000,00	Esente IRPEF/INPS ex art. 51 TUIR
TOTALE WELFARE DATORE	€ 108,38	€ 1.300,60	Di cui € 1.156,60 fiscalmente agevolato

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, li 10/04/2026

Per FMPI — Federazione Medie Piccole Imprese
La Presidente Nazionale, Antonina Terranova

Per CONFINTESA — Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori
Il Segretario Generale, Francesco Prudeniano