



FederTerziario

CIRCOLARE INFORMATIVA

Oggetto: *applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore outsourcing – insourcing, attività intra processo, supply chain industria e servizi e comparazione con il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi.*

Sommario: *1. premessa e metodo; 2. lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time; 3. lavoro straordinario; 4. periodo di prova; 5. periodo di preavviso; 6. ex festività soppresse; 7. malattia e infortunio; 8. periodo di comporto; 9. maternità; 10. permessi retribuiti; 11. ulteriori vantaggi per lavoratori e imprese che esula dagli indici di equivalenza forniti dalla circolare; 12. retribuzione globale annua; 13 esito della comparazione.*

1. Premessa e metodo

La presente circolare, redatta con scopo informativo, intende fornire un'analisi tecnico-giuridica del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore outsourcing – insourcing, attività intra processo, supply chain industria e servizi, sottoscritto in data 29 aprile (con decorrenza dal 1° maggio 2022) da FederTerziario, FederTerziario logistica e trasporti e UGL, con l'assistenza tecnica di Ancl (successivamente per brevità CCNL outsourcing – insourcing).

In particolare, sulla base delle indicazioni enunciate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si intende effettuare una comparazione tra la parte normativa ed economica del CCNL in oggetto e le rispettive parti del CCNL per il personale dipendente da imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi sottoscritto in data 8 giugno 2021 da Anip Confindustria, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci servizi di Lavoro, Unionservizi Confapi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltrasporti-Uil (successivamente per brevità CCNL multiservizi).

Questa analisi, relativa ai trattamenti economici e normativi stabiliti da differenti contratti, come evidenziato dall'organo ispettivo, esula dalle riflessioni concernenti l'individuazione delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal proposito non si può non fornire un breve *excursus* di prassi INL che evidenzia come la comparazione dei contratti, ai fini dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, **non debba riguardare i soggetti firmatari ma l'effettivo trattamento garantito al lavoratore.**

Con la circolare n. 7 del 7 giugno 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornendo precisazioni al personale ispettivo in ordine alla vigilanza sulla corretta fruizione delle agevolazioni contributive, specificava che *“al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Successivamente, con circolare n. 9 del 10 settembre 2019 l'Ispettorato si era prefissato di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei CCNL sulle quali orientare la comparazione.

Infine, con circolare n. 2 del 28 luglio 2020, l'INL, di concerto con l'Ufficio legislativo del Ministero, ha fornito degli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

La presente circolare, dunque, nel pieno rispetto delle indicazioni ministeriali e seguendo gli indici individuati dagli organi ispettivi, **intende effettuare una comparazione tra i contratti sopra citati al fine di mostrare quanto meno l'equivalenza (se non la migliore tutela) dei trattamenti riconosciuti dalle imprese che applicano il nostro CCNL.**

Per quanto riguarda la classificazione del personale, per poter effettuare la comparazione di alcuni istituti, come il periodo di prova e il preavviso, è stato necessario armonizzare i diversi livelli e le aree dei due contratti analizzati, come indicato nella tabella di seguito.

OUTSOURCING-INSOURCING	MULTISERVIZI
Quadri	Quadri
Area D	Livello VII
Area C	Livelli VI e V
Area B	Livelli IV e III
Area A	Livelli I e II

Armonizzazione dei livelli contrattuali ai fini della comparazione

È chiaro che la comparazione per questi due istituti, legati al livello di inquadramento e al grado di anzianità del lavoratore, andrà poi fatta con riguardo al caso specifico.

Non potendo qui trattare tutti i casi possibili, si è deciso di effettuare una comparazione complessiva sul totale delle ipotesi, evidenziando in quale contratto siano presenti trattamenti più favorevoli con riferimento al maggior numero di livelli di inquadramento (e dunque di lavoratori).

2. Lavoro supplementare e clausole elastiche nel part-time

Relativamente alla disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time l'INL suggerisce agli Ispettori di porre attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere, ritenendo che ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore.

Il lavoro supplementare è quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno.

L'art. 33 del CCN Multiservizi prevede che *“In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro **supplementare fino al***

raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 30 del presente contratto collettivo”.

L'art. 68 del CCNL outsourcing – insourcing prevede che *“È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 30% delle ore di lavoro settimanali concordate”.*

Dunque, stabilendo un'estensione minore dell'orario concordato, il CCNL outsourcing – insourcing prevede una migliore tutela per il lavoratore.

Per quanto riguarda le clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, il CCNL Multiservizi (art. 33) prevede la corresponsione di una maggiorazione del **29,5%** (28% +1,5%), mentre il CCNL outsourcing-insourcing prevede (art. 71) prevede una maggiorazione del **31,5%** (30%+1,5%).

Dunque, sia con riferimento al lavoro supplementare sia con riguardo alle clausole elastiche il trattamento più vantaggioso per il lavoratore è quello stabilito da Federterziario.

3. Lavoro straordinario

Volgendo lo sguardo alla disciplina del lavoro straordinario, così come richiesto dall'Ispettorato, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi, si osserva che:

- l'art. 91 del CCNL outsourcing-insourcing prevede che *“l'impresa non potrà richiedere un prolungamento della prestazione eccedente le 250 ore annui”;*
- l'art. 38 del CCNL multiservizi stabilisce che *“l'impresa non potrà richiedere un prolungamento orario e una prestazione straordinaria eccedente le 150 ore annue”.*

Per quanto riguarda le maggiorazioni per lavoro straordinario nei giorni feriali (25%) e notturno (50%) le percentuali sono identiche, mentre c'è un leggero scostamento del 5% in favore del CCNL multiservizi (65%, anziché 60%) per il lavoro straordinario festivo (che comunque rimane l'ipotesi che si verifica in concreto con minor frequenza delle tre).

Quindi, con riferimento ai criteri indicati, il riconoscimento economico è pressoché il medesimo.

Purtuttavia potrebbe essere interpretato come maggior favorevole il contratto con meno possibilità di lavoro straordinario. Ciò nonostante, a nostro avviso, avere più opportunità di straordinario, dato che le maggiorazioni nel CCNL outsourcing-insourcing non sono inferiori a quello multiservizi, significa dare la possibilità di avere un reddito più alto ai lavoratori cui si applica il CCNL Federterziario.

4. Periodo di prova

Per quanto riguarda il periodo di prova, pur non essendo specificato nella circolare, si presume che un periodo più breve sia da considerarsi maggiormente favorevole per il lavoratore.

Il CCNL outsourcing-insourcing disciplina il periodo di prova all'art. 19, stabilendo che:

“Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto a un periodo di prova non superiore a:

- *giorni 180 di calendario per i lavoratori inquadrati nell'area Quadro;*
- *giorni 120 di calendario per i lavoratori inquadrati nell'area area D;*
- *giorni 75 di calendario per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati nell'area C;*
- *giorni 60 di calendario per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati rati nell'area C;*
- *giorni 45 di calendario per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati nell'area B;*
- *giorni 30 di calendario per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati nell'area A”.*

L'art. 8 del CCNL multiservizi, invece, stabilisce che:

“Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- *mesi 6 per i lavoratori inquadrati al livello Quadro;*
- *mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 7° livello;*
- *mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 6° livello;*
- *mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 5°, 4°, 3° e 2° livello;*
- *30 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 4° e 5° livello;*
- *26 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati al 1°, 2° e 3° livello”.*

Utilizzando le equivalenze dei diversi livelli di cui alla tabella a pagina 3 del presente documento, si osserva come il periodo di prova sia inferiore/uguale nel CCNL sottoscritto da Federterziario in un numero di livelli maggiore (7) rispetto a quello multiservizi (quadro, livello VII, livello VI, livello V operai, livello II, III e IV impiegati).

Di contro, risulta superiore il periodo di prova soltanto in 4 ipotesi (livello V impiegato, livello IV operaio, livello II operaio, livello I).

Anche per quanto riguarda questo indice il CCNL sottoscritto da Federterziario rispetta i canoni sanciti dalla circolare INL.

5. Periodo di preavviso

Si passa ora all'analisi della durata del preavviso.

Il CCNL outsourcing-insourcing, all'art. 149 stabilisce che:

“Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue.

Lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

a. Quadri e cat. D: mesi 2 e 15 giorni;

b. Cat. C: mesi 1 e 15 giorni;

c. Cat. B: mesi 1;

d. Cat. A: giorni 20;

Lavoratori con anzianità superiore a 5 anni di servizio:

a. Quadri e cat. D: mesi 3 e 15 giorni;

b. Cat. C: mesi 2 e 15 giorni;

c. Cat. B: giorni 45;

d. Cat. A: giorni 30”.

Il CCNL multiservizi, disciplinando il periodo di preavviso all'art. 57, stabilisce che:

“Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue

IMPIEGATI

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

1 - mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;

2 - mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;

3 - mesi 1 per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

b) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non 10:

1 - mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;

2 - mesi 2 per gli impiegati di 6° livello;

3 - mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati dal 5° al 2° livello;

c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

1 - mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 7° livello e Quadri;

2 - mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 6° livello;

3 - mesi 2 per gli impiegati dal 5° al 2° livello.

OPERAI

Giorni 15 di calendario per gli operai di qualsiasi livello, a prescindere dalla loro anzianità di servizio”.

Con riguardo a questo indice, purché non specificato dall’INL, si presume che maggiore sarà il periodo di preavviso migliore sarà considerato il trattamento per il lavoratore.

Anche in questo caso, per effettuare il confronto si sono utilizzati i criteri di equivalenza di cui alla tabella a pagina 3 del presente documento.

Con riferimento agli operai di ogni livello è sempre più favorevole il CCNL outsourcing-insourcing a prescindere dall’anzianità.

Con riguardo agli impiegati, sia con anzianità inferiore ai 5 anni, che tra i 5 e i 10 anni, il periodo di preavviso è a favore del CCNL multiservizi solo in un caso (livello II).

Nel CCNL outsourcing-insourcing non è prevista una disciplina diversa per coloro che hanno un’anzianità superiore ai 5 anni. Volendo forzatamente effettuare comunque una comparazione, esso supera, in questo unico caso, comunque il confronto in due casi (livello V e VI).

Nel complesso è evidente che il contratto firmato da Federterziario tutela i lavoratori delle imprese aderenti in modo superiore all’altro CCNL analizzato.

6. Ex festività soppresse

La disciplina compensativa delle ex festività soppresse avviene normalmente attraverso il riconoscimento di permessi individuali.

L’art. 98 del CCNL outsourcing-insourcing prevede che *“Il personale ha diritto a permessi retributivi per le festività soppresse pari ad ore 32 annue.*

In sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della L. 54/1977, e del D.P.R. 792/1985, i lavoratori potranno usufruire di gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito”.

L’art. 41 del CCNL Multiservizi prevede che *“Nel caso in cui l’azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività”.*

Con riguardo a questo indice vi è equivalenza tra i trattamenti, e quindi il CCNL firmato da Federterziario è in linea con le disposizioni ispettive.

7. Malattia e infortunio

Quanto alla disciplina della malattia e dell’infortunio, l’INL indica che occorre fare particolare riferimento al riconoscimento di un’eventuale integrazione delle relative indennità.

Il CCNL outsourcing-insourcing all’art. 136 in merito prevede che:

“Il datore di lavoro corrisponderà la retribuzione per i giorni di carenza (primi 3 giorni di malattia) secondo i seguenti criteri:

- a) 1° evento nel corso di un anno: l’azienda riconosce il 100% della retribuzione;*
- b) 2° evento nel corso di un anno: l’azienda riconosce il 50% della retribuzione della retribuzione minima tabellare;*
- c) 3° evento nel corso di un anno: l’azienda riconosce il 25% della retribuzione minima tabellare.*

Per il solo quarto giorno di prognosi, fino al terzo evento del corso dell’anno, l’azienda integrerà l’indennità corrisposta dall’INPS con il 5% della retribuzione minima tabellare”

(...)

Nel caso di infortunio sul lavoro, l’azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall’istituto assicuratore fino al 100% della retribuzione netta di fatto, dal primo giorno fino alla guarigione clinica.”

Sulla medesima questione all’art. 51 del CCNL multiservizi si legge che:

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, non determinati da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

- corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi.

Nei casi di infortuni sul lavoro, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al 100% della retribuzione netta di fatto, dal primo giorno fino alla guarigione clinica.

Per le assenze per malattia all'operaio sarà corrisposto:

a) a partire dal primo giorno lavorativo di assenza e fino al 180° giorno, un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale (art. 18, ultimo comma) netta;

b) dal 181° giorno al 270° corresponsione del 50% della retribuzione globale.

Nei casi di infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL, all'operaio sarà corrisposto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica”.

In questo caso entrambi i CCNL prevedono un'integrazione dell'indennità spettante di infortunio che risulta equivalente.

Entrambi i contratti, inoltre, prevedono un'integrazione all'indennità di malattia.

Il CCNL multiservizi prevede un'integrazione più alta ma, tuttavia, è sicuramente da evidenziare l'innovazione del CCNL outsourcing-insourcing di prevedere un'indennità di 120 euro lordi per coloro che abbiano usufruito di non più di 8 giorni di assenza per malattia (ciò al fine di evitare reiterate e soventi assenze nei giorni festivi e nei fine settimana) **che bilancia la minor integrazione dell'indennità di malattia.**

8. Periodo di comporta

Altro indice indicato dall'Ispettorato per effettuare una comparazione è la durata del periodo di comporta in caso di malattia e infortunio (sarà considerato più tutelante un periodo di comporta più lungo).

L'art. 51 del CCNL Multiservizi prevede che *“Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi”*.

L'art. 136 del CCNL outsourcing-insourcing prevede che *“In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi, anche per sommatoria di eventi.*

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove, nell'arco di 30 mesi, si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie”.

Essendo il diritto al mantenimento del posto di lavoro per un periodo maggiore con riferimento a un lasso di tempo inferiore, anche per quanto riguarda questo indice, il CCNL Federterziario garantisce maggiori tutele al lavoratore.

9. Maternità

Altro parametro da considerare per effettuare la comparazione richiesta dall'INL è quello relativo all'istituto della maternità con eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa.

L'art. 124 del CCNL outsourcing-insourcing prevede che *“durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, L. 833/1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 33/1980.*

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo (ovvero i 5 mesi di maternità), l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore”.

Con riferimento allo stesso istituto il CCNL multiservizi prevede che *“per le lavoratrici con mansioni impiegatizie si applica, qualora più favorevole rispetto a quanto previsto dalla legge, il seguente trattamento: corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi di assenza e di quanto previsto dalla normativa di legge di cui al precedente comma nel mese successivo, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell'ente di previdenza, per disposizioni di legge”*.

In questo caso i trattamenti economici sono equivalenti per i primi 4 mesi e migliorativi al 5° mese per le dipendenti a cui si applica il CCNL di Federterziario.

10. Permessi retribuiti

L'ultimo indice di equivalenza della parte normativa fornito dal Ministero del Lavoro è il monte ore di permessi retribuiti.

L'art. 120 del CCNL outsourcing-insourcing prevede che i lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di **168 ore pro capite in un triennio**.

Il CCNL multiservizi dispone **150 ore di permessi retribuiti nel triennio**.

Anche con riguardo a questo indice fornito dall'INL, il CCNL di Federterziario garantisce maggiori tutele ai lavoratori (un numero maggiore di ore di permesso).

11. Ulteriori vantaggi per lavoratori e imprese che esula dagli indici di equivalenza forniti dalla circolare

Volendo uscire dall'alveo degli istituti da comparare ai fini della circolare INL n. 2/2020, si desidera elencare brevemente alcuni ulteriori vantaggi del CCNL outsourcing-insourcing.

Per quanto riguarda la **classificazione del personale (art. 21)**, allo scopo di favorire l'accrescimento che i percorsi formativi personali predisposti dall'azienda delineano, **l'inquadramento determinato dalle mansioni svolte dai lavoratori dalle aree stabilite, è definito in funzionali orizzontali e il criterio assume caratteristica innovativa.**

Affinché sia possibile agevolare l'accrescimento professionale individuale e favorire un utilizzo efficiente del modello organizzativo, sono state quindi individuate, come criterio di inquadramento, quattro aree funzionali orizzontali con fungibilità verticale entro il perimetro delle retribuzioni commisurate al tempo/ora, giorno/mese che il lavoratore impegna per attività descritte e contenute entro l'area stessa di appartenenza.

Nella previsione che l'evoluzione tecnologica determini fattori di criticità per la stabilizzazione dell'occupazione, l'utilizzo dello strumento di **"flottanza"** nella gestione delle competenze individuali e, quindi, nella formazione continua, consente una prevedibilità di carriera competenziale orizzontale, senza che ciò rappresenti automatismo e verticalizzazione di inquadramento.

La temporanea permanenza orizzontale, ma relativa al livello superiore, **viene retribuita per periodo, giorno e ora con l'indennità di flottanza disciplinata all'art. 22.**

Inoltre, per il sostegno all'occupazione e ai giovani è stato previsto **un salario di primo ingresso** per i contratti a tempo indeterminato (art. 36), volto a favorire l'inserimento di lavoratori che non possiedono alcuna specializzazione o esperienza professionale pregressa nelle attività o nelle mansioni per le quali vengono impiegati.

Il **contratto a sostegno dell'occupazione a tempo determinato** potrà, invece, essere utilizzato al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati (art. 37).

Infine, si incentiva un sistema premiale che lega parte della **quattordicesima** (art. 108) alla produttività permettendo al lavoratore di poter ottenere, raggiungendo determinati risultati, **una cifra maggiore rispetto alla mensilità aggiuntiva ordinaria prevista dagli altri contratti** (105% della normale retribuzione).

12. Retribuzione globale annua

La circolare INL n. 2/2020, termina ribadendo che, ancor prima dell'equivalenza della parte normativa del CCNL, occorre riscontrare **un'equivalenza della parte economica**.

In particolare alla lettera c) della suddetta circolare, relativa appunto alla comparazione dei trattamenti economici, si deve la c.d. **retribuzione globale annua**, da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria soltanto in relazione al caso del singolo lavoratore.

Ai fini dell'individuazione della retribuzione globale annua sono stati considerati i minimi retributivi, l'indennità di contingenza, l'elemento distinto della retribuzione, la tredicesima mensilità e la quattordicesima mensilità (a essi andranno aggiunti gli scatti di anzianità in base alla storia del lavoratore in azienda).

La retribuzione globale annua risulta superiore nel CCNL sottoscritto da Federterziario in quasi la totalità delle aree di inquadramento.

L'area C del CCNL outsourcing-insourcing, complessivamente considerando i corrispondenti livelli V e VI, garantisce una retribuzione di 22.540 € mentre la media dei due livelli analoghi del CCNL multiservizi è 21.547,19 € (seppur il livello VI sia leggermente superiore).

L'unica lieve discrepanza si rinviene dal confronto tra livello VII del CCNL multiservizi e l'area D del CCNL outsourcing-insourcing ma rappresenta lo scarto minore tra tutti quelli comparati.

Comparazione retribuzione globale annua

OUTSOURCING-INSOURCING	MULTISERVIZI
Quadri 31.444 €	Quadri 27.712,16 €
Area D 23.520 €	Livello VII 25.644,5 €
Area C 22.540 €	Livello VI 23.117,5 €
Area C 22.540 €	Livello V 19.976,88 €
Area B 20.832 €	Livello IV 18.884,74 €
Area B 20.832 €	Livello III 17.957,66 €
Area A 19.600 €	Livello II 17.129 €
Area A 19.600 €	Livello I 16.303,28 €

13. Esito della comparazione

All'esito della comparazione risulta non solo una sostanziale equivalenza dei trattamenti economici disciplinati dai contratti analizzati, **ma un trattamento di maggior favore per i dipendenti ai quali si applica il CCNL outsourcing-insourcing sottoscritto da Federterziario.**

Pertanto, come indicato dalla circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, **eventuali benefici normativi e contributivi possono essere riconosciuti alle imprese che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende operanti nel settore outsourcing – insourcing, attività intra processo, supply chain industria e servizi.**