

Spett.li

Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA/RSU)
Catania Multiservizi S.p.A.

Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria
FP CGIL Catania e relativa RSA
fpcgil.catania@pec.it

CISL FP Catania e relativa RSA
ust.catania@pec.cisl.it

UIL FPL Catania e relativa RSA
catania@pec.uilfpl.it

UGL Catania e relativa RSA
segreteria@pec.ugl-catania.it

ASAL di Catania e relativa RSA
asalregionale@pec.it

Fiadel Gestione Ambientale e relativa RSA
fiadel1@pec.it

CISAL Terziario e relativa RSA
catania.terziario@pec.it

SVALV – Confsal
snalv@pec.it

SI.FU.S – Confali
sifusconfali@pec.it

Direzione Territoriale del Lavoro di Catania
dipartimento.lavoro@certmail.regione.sicilia.it
itl.ct@certmail.regione.sicilia.it

Centro per l'Impiego di Catania
cpi.ct@certmail.regione.sicilia.it

LL.SS.

Prot. n. 65/2026

Catania, 09 luglio 2026

OGGETTO: COMUNICAZIONE DI AVVIO DELLA PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO ex artt. 4 e 24, Legge 23 luglio 1991, n. 223

1. Premessa e contesto aziendale

Catania Multiservizi S.p.A. (di seguito, la «Società») — società a integrale partecipazione pubblica del Comune di Catania — opera nei settori della pulizia, custodia, manutenzione del verde, manutenzione edilizia e stradale, servizi cimiteriali, traslochi e rimozioni, illuminazione votiva e servizi accessori.

In data 31 dicembre 2025 la Società ha stipulato con il Comune di Catania un nuovo contratto di affidamento dei servizi comunali (di seguito, il «Nuovo Contratto»), il quale ridisegna radicalmente il *mix* delle attività affidate. Il Nuovo Contratto — del valore complessivo di € 9.314.501 — destina il 70% delle risorse alle manutenzioni (verde, edifici, strade) e solo il 30% ai servizi tradizionali (pulizia, custodia, traslochi, cimiteriali, illuminazione votiva).

L'attuale assetto organizzativo e occupazionale della Società — cristallizzatosi sotto la vigenza del precedente contratto di servizio — presenta uno sbilanciamento operativo strutturale rispetto al Nuovo Contratto.

Sussistono, invero, dei settori in contrazione posto che il personale addetto alla pulizia (56 unità) e custodia (39 unità) assorbe oltre il 52% della manodopera operaia, con costi del personale che superano i ricavi rispettivamente del 136% e del 176%, generando perdite strutturali insostenibili.

Sussistono, invece, dei settori in espansione considerato che la manutenzione del verde, delle strade e degli edifici richiederebbe circa 133 addetti a regime (contro gli attuali 69), ma l'organico è costituito da lavoratori con età media di 57 anni, in larga parte privi delle specializzazioni professionali richieste (operatori agricoli specializzati, muratori, asphaltisti, operatori di mezzi con cestello).

Occorre, altresì, dar conto della «rigidità» della forza lavoro determinata dall'elevata età media (57 anni), l'alta percentuale di lavoratori con idoneità parziale e la carenza di specializzazioni rendono impraticabile il trasferimento massivo di personale tra i settori in contrazione e quelli in espansione.

L'analisi dei dati 2025 e delle proiezioni 2026 (cfr. *Piano Industriale di Rilancio 2026*) ha evidenziato la necessità indifferibile di una riorganizzazione complessiva che investe tanto la composizione qualitativa dell'organico quanto la dotazione strumentale.

La situazione di eccedenza di personale deriva pertanto da ragioni oggettive, strutturali e non contingenti, riconducibili alla riduzione e trasformazione dell'attività produttiva imposta dal mutato assetto contrattuale con l'ente affidante.

2. Motivi tecnici, organizzativi e produttivi che ostano a misure alternative

La Società ha esaminato le possibili misure idonee a evitare, in tutto o in parte, il ricorso alla procedura di licenziamento collettivo, pervenendo alle seguenti conclusioni.

(a) Trasferimento interno del personale tra settori

Il trasferimento dei lavoratori dai settori in contrazione (pulizia, custodia) a quelli in espansione (manutenzione verde, strade, edifici) non è praticabile su scala significativa perché:

- le mansioni nei settori di destinazione richiedono competenze tecniche specialistiche (potatura in quota, uso di trinciatrici professionali, opere murarie, asfaltatura, segnaletica stradale) non possedute dal personale dei settori pulizia e custodia;
- età media di 57 anni ed elevata incidenza di idoneità parziali rendono irrealistica una riqualificazione professionale in tempi compatibili con le scadenze contrattuali.

(b) Riduzione generalizzata dell'orario (contratti di solidarietà difensivi)

La contrazione riguarda specifici settori, non l'intera azienda. Una riduzione oraria generalizzata depotenzierebbe proprio i settori in espansione (verde, strade, edifici), generando inadempimento del Nuovo Contratto e pregiudizio per l'intera commessa comunale.

(c) Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)

La CIGS per riorganizzazione aziendale presuppone un piano di recupero occupazionale che, per i profili in esubero, non è attuabile per le ragioni sopra esposte. L'accesso alla CIGS per i soli lavoratori eccedenti, senza prospettive di reimpiego, costituirebbe un differimento del problema con aggravio finanziario.

(d) Programma volontario di accompagnamento all'esodo

La Società intende invece perseguire — nell'ambito della presente procedura — un programma articolato di accompagnamento volontario all'esodo, dettagliato ai successivi paragrafi 3 e 5, che combina incentivi economici *una tantum* e un contestuale programma di nuove assunzioni mirate per le professionalità tecniche richieste dal "Nuovo Contratto".

3. Personale eccedente: individuazione, criteri di priorità e personale abitualmente impiegato

3.1 Personale complessivo

Alla data del 1° marzo 2026, la Società occupa 213 dipendenti, di cui:

Categoria	N.	Costo annuo complessivo
Impiegati (amministrazione, area tecnica-operativa, servizi generali)	23	€ 1.359.018
Operai	190	€ 5.664.749
Totale	213	€ 7.023.767

3.2 Personale eccedente: profili prioritari

La Società individua come eccedente, in via prioritaria, un numero massimo di 28 lavoratori operai appartenenti ai seguenti profili professionali e settori, i quali — per età anagrafica (media 64 anni), prossimità alla pensione (requisiti maturabili entro il 31 dicembre 2029) e appartenenza ai settori in contrazione — costituiscono il *target* naturale del programma di esodo:

Settore	Profilo professionale	Livello CCNL	N. max eccedenti
A) Pulizia	Operaio addetto alle pulizie, spazzamento e raccolta rifiuti	2*	17
B) Custodia	Operaio addetto alla guardiana, portierato e controllo accessi	2*	11

Criterio di priorità. L'accesso all'incentivo all'esodo è prioritariamente riservato ai lavoratori appartenenti ai profili sopra indicati.

3.3 Apertura dell'incentivo all'esodo a lavoratori non ricompresi tra i profili eccedenti

La Società — in coerenza con l'obiettivo di ricambio generazionale e di riduzione del costo medio del lavoro perseguito dal Piano Industriale — intende proporre, in sede di esame congiunto, che l'accordo sindacale preveda la possibilità di estendere l'incentivo all'esodo volontario anche a lavoratori operai non ricompresi tra i profili professionali eccedenti di cui al precedente paragrafo 3.2, a condizione che:

- (i) la loro adesione sia volontaria e non sollecitata;
- (ii) la loro cessazione consenta, attraverso la sostituzione con nuovo personale specializzato a minor costo, un effettivo miglioramento dell'efficienza produttiva e della sostenibilità economica della Società;

(iii) l'adesione sia formalizzata entro la finestra temporale che sarà definita nell'accordo sindacale.

In tal caso, i lavoratori volontariamente aderenti — ancorché non inizialmente ricompresi tra i profili eccedenti — rientreranno a tutti gli effetti nella platea del personale eccedente soggetto alla presente procedura, coerentemente con il principio affermato dalla giurisprudenza di legittimità secondo cui i lavoratori che aderiscono al piano di esodo incentivato devono essere considerati tra gli esuberanti effettivi soggetti alla procedura collettiva.

L'accordo sindacale definirà:

- i criteri di priorità tra lavoratori eccedenti ex paragrafo 3.2 e lavoratori volontari ex paragrafo 3.3;
- il numero massimo di adesioni complessive sostenibili in rapporto al budget di € 1.000.000;
- le modalità di comunicazione ai lavoratori e il calendario della finestra di adesione.

3.4 Personale non interessato

Sono esclusi dal programma di esubero e di incentivo all'esodo:

- i 23 impiegati (amministrazione, area tecnica-operativa, servizi generali);

4. Tempi di attuazione del programma

Fase	Periodo	Attività
1	Luglio 2026	Invio della presente comunicazione ex art. 4, comma 2, L. 223/1991
2	Luglio 2026	Esame congiunto con le OO.SS. (art. 4, commi 5-8); negoziazione dell'accordo quadro su: criteri di priorità, estensione dell'incentivo ai volontari ex paragrafo 3.3, entità degli incentivi, modalità di accesso alla pensione o all'isopensione, calendario delle adesioni
3	Luglio/Settembre 2026	Apertura della finestra di adesione volontaria; sottoscrizione dei verbali individuali di adesione in sede sindacale;

Gli eventuali recessi avranno effetto a partire dalla chiusura della finestra di adesione volontaria, e comunque non prima della fine delle tempistiche ordinarie previste dalla procedura, con scaglionamento coerente con le esigenze tecnico-organizzative dei singoli settori e con l'ingresso progressivo del nuovo personale.

- (iii) stabilire il numero massimo di adesioni sostenibili e modularne la ripartizione;
- (iv) concordare le modalità di verifica della compatibilità organizzativa per le adesioni di lavoratori non eccedenti;
- (v) definire il calendario della finestra di adesione e le modalità di comunicazione ai lavoratori.

La Società dichiara sin d'ora la propria piena disponibilità a concludere un accordo sindacale che recepisca il programma di esodo volontario, conferendo alle OO.SS. un ruolo di garanzia e monitoraggio sull'intera operazione, ivi compresa la fase di nuove assunzioni.

7. Conclusioni e richiesta

La Società, nel ribadire che l'iniziativa è determinata da ragioni oggettive e strutturali connesse al mutato assetto contrattuale e alla sostenibilità economico-finanziaria dell'impresa, confida in un confronto costruttivo con le Organizzazioni Sindacali.

Con l'adozione delle misure di accompagnamento sopra descritte — incentivo all'esodo e nuove assunzioni — la Società ritiene di poter gestire la riorganizzazione senza licenziamenti unilaterali forzosi, esclusivamente mediante adesioni volontarie, con priorità per i profili strutturalmente eccedenti e possibilità di estensione a ulteriori lavoratori che intendano volontariamente aderire al programma di ricambio generazionale.

La presente comunicazione assolve agli obblighi di cui all'art. 4, commi 2 e 3, L. 223/1991 ed è trasmessa, ai sensi dell'art. 4, comma 2, alle RSA, alle OO.SS. territoriali di categoria, alla Direzione Territoriale del Lavoro di Catania e alla Regione Siciliana.

Con riserva di integrare e dettagliare i contenuti della presente nel corso dell'esame congiunto e nei successivi adempimenti di cui all'art. 4, comma 9, L. 223/1991.

Catania, 09.07.2026

Catania Multiservizi S.p.A.
Il Legale Rappresentante pro tempore
Dott. Giuseppe Guglielmino

Firmato digitalmente da:
Giuseppe Guglielmino
Data: 09/07/2026 12:04:22