IPOTESI DI ACCORDO RINNOVO CCNL SERVIZI DI PULIZIA, SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI

Il giorno 13 giugno 2025 in Bologna, si sono incontrati:

AGCI SERVIZI

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI

UNIONSERVIZI - CONFAPI

E

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTRASPORTI

Le parti convengono di sottoscrivere la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del "CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI DI PULIZIA E SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI"

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, fatte salve specifiche decorrenze previste per i singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2025 e sarà valido fino al 31 dicembre 2028.

Articolo 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Al fine di garantire una corretta e puntuale applicazione del presente CCNL, anche indirizzata ad evidenziare, prevenire e contrastare fenomeni di dumping contrattuale, le parti convengono sulla necessità di istituire una specifica commissione paritetica composta da *6 componenti per parte* finalizzata a determinare le concrete condizioni per una razionalizzazione ed un dimensionamento più stringente della sfera di applicazione del contratto con, al termine dei lavori, la conseguente *riduzione* delle attività individuate ed analizzate *della* sfera di applicazione.

La commissione avvierà la sua prima attività a partire dal 1 *luglio* 2025 e terminerà il lavoro entro il 30 *giugno* 2026. Il suo primo periodo di analisi riguarderà le attività inerenti i servizi alla ristorazione. Al termine dei lavori, la Commissione redigerà una relazione conclusiva contenente le azioni di intervento che le Parti Stipulanti attueranno.

Articolo 33 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro subordinato prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente C.C.N.L. e potrà essere svolto con le tipologie, le opportunità di utilizzo e le modalità di impiego qui di seguito riportate:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontà delle parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;

c) applicabilità delle norme del presente C.C.N.L. in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

d) possibilità di modificare, d'intesa tra le parti, l'articolazione strutturale dell'orario contrattuale.

Il personale a tempo parziale può essere assunto nelle specifiche tipologie contrattuali di cui al presente C.C.N.L. e da accordi interconfederali.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

- le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta, le eventuali clausole elastiche;
- il periodo di prova per i nuovi assunti.

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. Le parti concordano che in quest'ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita prima possibile e comunque entro 30 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato, o incrementi temporanei di orario per il personale a part time che ne ha fatto richiesta, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e, nei rapporti a tempo parziale verticale o misto, possono essere stabilite anche clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione. Il consenso del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto anche successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa ovvero aumentarne la durata comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 48 ore.

Per le sole ore prestate al di fuori degli orari concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, in regime di clausola elastica (ex clausola flessibile), compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto.

Per lo svolgimento delle ore lavorative aggiuntive richieste in regime di clausole elastiche, al di fuori degli orari concordati, compete al lavoratore quanto previsto al comma 14 del presente articolo incrementata di un ulteriore 1,5%.

In caso di gravi motivi personali, ovvero comprovate ragioni tecnico, organizzative e produttive aziendali si potrà pervenire ad una sospensione temporanea della clausola elastica.

L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale nei seguenti casi:

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze di tutela della salute, certificate dal servizio sanitario pubblico;
- esigenze legate alla maternità e paternità;
- esigenze personali legate a gravi motivi familiari di cui alla legge n. 53/2000;
- patologie gravi o oncologiche che riguardano: coniuge, convivente ai sensi della L. 76/2016, figli, genitori;
- figlio convivente di età non superiore a 13 anni;
- figlio convivente con handicap;
- lavoratore studente.

Tale denuncia, in forma scritta, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 30 giorni, salvo comprovati casi di necessità ed urgenza connessi con la condizione di salute del lavoratore o del familiare.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al comma 9 nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

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.

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'eventuale rifiuto del lavoratore allo svolgimento di ore supplementari non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, incrementate ai sensi dell'art. 6, comma 2 del D.lgs. 81/2015 dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, determinata convenzionalmente e forfetariamente, tra le parti, nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base e retribuito il mese successivo all'effettuazione della prestazione.

La definizione di quanto sopra, è coerente con quanto previsto all'articolo 6 del D.lgs. 81/2015.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, di tipo verticale, le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità delle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 38 del presente C.C.N.L.

Annualmente, entro la fine del mese di marzo di ogni anno, la Direzione Aziendale fornirà alla R.S.U. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle R.S.A. o, in mancanza anche di queste, alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente Ccnl, una informativa a consuntivo che indichi il numero dei contratti aziendali a part-time presenti nell'anno precedente, le eventuali trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, le professionalità interessate dai contratti a part-time, la presenza o meno di clausole elastiche e il ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni.

Su richiesta scritta della R.S.U./R.S.A. e/o delle strutture territoriali delle OO.SS stipulanti il presente Ccnl, successiva alla ricezione dell'informativa e comunque entro il mese di aprile, la Direzione Aziendale è tenuta ad avviare, quanto prima e comunque non oltre 20 giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto finalizzato a valutare, in particolare, le condizioni per consolidare le ore di lavoro supplementare come di seguito riportato:

1. In caso di regolare convocazione dell'esame congiunto entro i 20 giorni dal ricevimento della richiesta, verificate le condizioni per il consolidamento delle ore supplementari, collegate ad esigenze lavorative di carattere strutturale, al netto quindi delle ore effettuate per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la Direzione Aziendale consoliderà almeno il *15%* delle ore supplementari prestate dal lavoratore nel corso dell'anno precedente, con decorrenza, di norma, dal mese successivo alla conclusione dell'esame congiunto, solo previo accordo con il dipendente, tramite modifica del contratto di lavoro individuale indicante la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ai sensi dell'art. 5, c. 2, D. Lgs. 81/2015.

2. Decorsi 20 giorni dalla richiesta di incontro per l'espletamento dell'esame congiunto senza che la Direzione Aziendale abbia dato riscontro formale per il confronto richiesto dalla RSA/RSU e/o dalle strutture territoriali delle OO.SS stipulanti il presente Ccnl, la lavoratrice-il lavoratore avrà diritto all'incremento del proprio orario di lavoro contrattuale, nella misura almeno del 30%, con decorrenza dal mese successivo alla richiesta di incontro. Qualsiasi azione di incremento orario potrà perfezionarsi solo previo accordo con il dipendente, tramite modifica del contratto di lavoro individuale indicante la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ai sensi dell'art. 5, c. 2, D. Lgs. 81/2015.

A decorrere dalle nuove assunzioni successive alla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 15 ore. Per il part-time verticale e misto tale valore va proporzionato nella misura di 65 ore mensili e 640 ore annuali. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a due ore.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base della regola di proporzionamento all'orario contrattualmente pattuito con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori part-time si computano in proporzione all'orario contrattuale.

Nel caso in cui il lavoratore con rapporto a tempo parziale presti l'attività lavorativa in 2 appalti per il raggiungimento del minimo settimanale, non si applica la normativa di cui al comma 21 dell'art. 30, per

la parte relativa allo spostamento da un posto all'altro di lavoro. Restano comunque salve le situazioni in atto presso le singole aziende.

I lavoratori interessati a svolgere un diverso o maggiore orario lavorativo lo comunicano all'azienda, la quale, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato ne terrà prioritariamente conto, fatte salve le esigenze produttive ed organizzative, in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno e indeterminato.

Con cadenza trimestrale l'azienda informerà le R.S.A. e/o R.S.U. delle richieste pervenute e delle eventuali assunzioni previste a tempo pieno ovvero di eventuali incrementi di orario.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le vigenti disposizioni di legge.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, relativamente al rispetto dei minimi settimanali, mensili ed annuali dell'orario di lavoro per i lavoratori part time, riconfermano quanto previsto dai precedenti commi 24 e 25 dell'articolo 33 (rivedere il numero dei commi in fase di stesura); di conseguenza contratti part time sottoscritti con orario inferiore a quello minimo previsto dal presente articolo, non costituiscono di per sé mancato rispetto e/o inadempimento del presente C.C.N.L. ai sensi delle normative di legge vigenti.

Articolo 51 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento prima dell'inizio dell'orario di lavoro nella giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato con le modalità di cui ai successivi commi.

A far data dal 13 settembre 2011 i datori di lavoro dovranno acquisire l'attestato di inidoneità al lavoro solo attraverso i servizi on line messi a disposizione dall'INPS; il lavoratore è esonerato dall'invio dell'attestato, fermo restando l'obbligo dello stesso di comunicare tempestivamente l'assenza per malattia al datore di lavoro secondo i due commi precedenti.

Il lavoratore fornirà all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica.

È fatto salvo quanto stabilito in materia dalle leggi e dagli accordi a livello interconfederale.

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. 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 nel settore.

Entro 15 giorni dal ricevimento di richiesta esplicita inviata dal lavoratore/trice, il datore di lavoro è tenuto ad informare l'interessato/a circa il numero di giornate di assenza per malattia registrate alla data di risposta alla richiesta.

Il datore di lavoro è obbligato, al momento della risoluzione del rapporto di lavoro a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nei periodi di lavoro precedenti sino a un massimo di 3 anni.

L'azienda su richiesta del lavoratore, entro i limiti di conservazione del posto, concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

Il periodo di aspettativa, potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa, ove proceda al licenziamento del lavoratore, corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro e l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato.

Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità.

Per i casi di t.b.c. - fermo restando quanto previsto dal presente articolo - si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge 20.5.1970 n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalle norme vigenti e precisamente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00;

- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente nel suo abituale posto di lavoro.

Il lavoratore, che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate, decade dal diritto all'integrazione da parte dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'INPS non erogherà l'indennità di malattia.

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che, successivamente al presente accordo, statuiranno sull'argomento.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI IMPIEGATI

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, ad integrazione dei trattamenti INPS, dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Uguali diritti spettano all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto per il comporto dal presente articolo.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E INFORTUNIO PER GLI OPERAI

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.

1^ NOTA A VERBALE

Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative tecnico-produttive di adibire il lavoratore stesso in altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

2^ NOTA A VERBALE

Le Parti affidano ad una Commissione paritetica, formata da 6 componenti (3 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni datoriali), che verrà costituita entro il mese di settembre 2021 nell'ambito dell'Organismo Nazionale Bilaterale (ONBSI), il compito di monitorare il fenomeno delle micro-assenze per malattia.

Alla Commissione paritetica è attribuito il compito di definire con l'INPS una convenzione, i cui eventuali oneri saranno posti a carico dell'ONBSI, per acquisire i dati relativi al fenomeno delle assenze per malattia nelle imprese del settore che applicano il presente C.C.N.L.

In fase di prima applicazione, saranno presi in esame i dati relativi al biennio 2022-2023, mentre, per gli anni successivi, in forza della convenzione con l'INPS, i dati delle micro-assenze per malattia saranno considerati annualmente.

Sulla base dei dati forniti dall'INPS, la Commissione paritetica presenterà, con cadenza annuale, un apposito rapporto alle parti stipulanti il presente C.C.N.L. che costituirà la base per il confronto, che si concluderà in prima applicazione entro il 2026, circa l'effettiva dimensione del fenomeno della morbilità, con particolare attenzione alle malattie "c.d. brevi". A tale ultimo riguardo, la Commissione dovrà acquisire il dato di incidenza delle malattie "c.d. brevi" rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia, ed esaminarlo anche con riferimento alle condizioni ambientali, organizzative e di lavoro.

Le Parti confermano alla Commissione paritetica costituita nel 2023, composta da sei componenti (tre in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e tre in rappresentanza delle Organizzazioni datoriali), il compito di monitorare il fenomeno delle micro-assenze per malattia.

Nel caso in cui i dati forniti dall'INPS evidenziassero una incidenza particolarmente rilevante delle malattie "c.d. brevi" (quale, ad esempio, un valore superiore al 25%) rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia, alla Commissione è attribuito il compito di presentare alle Parti stipulanti il presente C.C.N.L. una proposta finalizzata a contenere il fenomeno, che si impegnano, sin d'ora, ad avviare una riforma della disciplina di cui al presente articolo in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Articolo 52-bis - CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le Parti convengono che la violenza di genere è da contrastare in tutte le sue forme e condividono che l'obiettivo della protezione e il sostegno alle donne che ne sono vittime vada attuato con forza.

A questo fine si stabilisce quanto segue.

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, permessi (rol e ex festività), della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al presente articolo sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100 % della retribuzione corrente.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1 dell'art. 24 del dlgs 80/2015, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.

Ove possibile, le Associazioni datoriali di categoria, stipulanti il presente CCNL, anche tramite gli enti bilaterali, si rendono, altresì, disponibili a valutare la ricollocazione della lavoratrice in altre aziende associate, nel caso in cui l'azienda oggetto della richiesta di trasferimento della lavoratrice abbia un'unica sede di lavoro.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Articolo 72 - DECORRENZA E DURATA

Salve le decorrenze e durate previste per singoli istituti, il presente accordo decorre dal 01 giugno 2025 ed avrà vigore fino al 31 dicembre 2028.

Se non disdettato formalmente nei tre mesi antecedenti alla scadenza, il contratto si intenderà rinnovato di anno in anno e, in questo caso, troverà applicazione la regolamentazione prevista dagli artt. 73-bis e 73-ter.

In caso di disdetta il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti, per la parte economica e normativa, fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale, con esclusione di quanto previsto dagli artt. 73-bis e 73-ter.

Vengono qui espressamente richiamate le disposizioni contenute nell'articolo 3 del presente contratto relative alle procedure per il rinnovo del C.C.N.L., che non subordinano l'avvio delle procedure di rinnovo alla formale disdetta dello stesso, e che impegnano le parti a dare continuità ai rinnovi contrattuali, fatta salva la facoltà delle Parti di determinare decorrenza e validità dei rinnovi.

Articolo 73 - TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI

Gli aumenti dei minimi contrattuali per il rinnovo del C.C.N.L. sono stati determinati operando sui livelli retributivi dell'inquadramento medio di settore (2^ livello, parametro 109), riparametrando, quindi, questi valori sui diversi livelli di inquadramento, secondo la scala parametrale prevista dal precedente C.C.N.L. (100 – 220).

L'incremento dei minimi contrattuali del 2^ livello è pari a complessivi 215,00 euro lordi per il periodo di vigenza contrattuale 2025-2028, comprensivi del recupero inflattivo del periodo pregresso 2021-2024 così come definito dall'art. 73 del precedente CCNL e ripartiti con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

01 Luglio	2025	€ 40,00 lordi*
01 Maggio	2026	€ 35,00 lordi
01 Ottobre	2026	€ 35,00 lordi
01 Maggio	2027	€ 30,00 lordi
01 Dicembre	2027	€ 20,00 lordi
01 Luglio	2028	€ 25,00 lordi
01 Ottobre	2028	€ 20,00 lordi
01 Marzo	2029	€ 10,00 lordi

* (cui si aggiungono € 10,00 previsti dal precedente CCNL)

CONSUNTIVO 2025-2028

Per il periodo 2025-2028, le parti confermano integralmente il contenuto della clausola consuntivo prevista dall'art. 73 del CCNL 8 giugno 2021.

Articolo 73-bis - RINNOVO ANNUALE E TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI PER L'ANNO 2029

Il presente C.C.N.L., se non disdettato formalmente da una delle parti stipulanti entro tre mesi dalla sua naturale scadenza, si intenderà rinnovato anche per l'anno 2029 pur in presenza di una piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. In tale evenienza le parti si incontreranno nel mese di giugno 2029 per determinare sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, rilevati dall'indice "IPCA al netto degli energetici" per l'anno 2029 (IPCA prevista), il valore dell'incremento del minimo contrattuale decorrente dal 1° luglio 2029. L'indice "IPCA al netto degli energetici importati" verrà applicato sul minimo contrattuale composto da minimo tabellare e contingenza.

La presente clausola non ha incidenza sulla previsione relativa alla clausola Consuntivo 2025-2028 che dovrà essere comunque applicata.

Nel mese di giugno 2030, sulla base del medesimo indice IPCA consuntivata per l'anno 2029, si procederà a determinare, l'eventuale incremento dei minimi contrattuali che avrà decorrenza 1° luglio 2030 qualora il differenziale fra IPCA prevista e consuntivata risultasse positivo. Nel caso in cui, il confronto fra l'indice IPCA previsto e quello consuntivato per l'anno 2029 dovesse, invece, risultare negativo, non si darà luogo ad alcun aumento del minimo contrattuale e l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del C.C.N.L.

Articolo 73-ter - RINNOVO DEL PRESENTE C.C.N.L. PER GLI ANNI SUCCESSIVI AL 2029 E TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI

Le parti firmatarie del presente accordo potranno dare ulteriore efficacia al C.C.N.L., anche per gli anni successivi all'anno 2029, se nessuna delle parti firmatarie ne darà formale disdetta entro tre mesi dalla fine dell'anno di scadenza (entro la fine del mese di settembre). Pertanto, a titolo esemplificativo, in assenza di una formale disdetta entro il mese di settembre dell'anno 2029, l'efficacia del C.C.N.L. proseguirà anche per l'anno 2030 e nel mese di giugno le parti definiranno gli eventuali incrementi dei minimi contrattuali alle condizioni descritte nell'art. 73-bis.

Qualora, invece, una delle parti intendesse recedere dal contratto e ne comunicasse la formale disdetta, a titolo esemplificativo, nel settembre 2030, il C.C.N.L. cesserà, alle condizioni di seguito precisate, alla data del 31 dicembre di quello stesso anno e nel mese di giugno dell'anno successivo si procederà esclusivamente a riconoscere l'eventuale differenziale retributivo che derivasse, per l'anno 2030, dal confronto fra IPCA prevista e consuntivata.

TABELLE MINISTERIALI DI COSTO DEL LAVORO

Le parti concordano sulla esigenza di richiedere con urgenza l'emanazione delle tabelle di Costo del Lavoro nazionali e provinciali susseguenti alla entrata in vigore del presente Accordo e per tutta la vigenza contrattuale.

Nelle more dei tempi necessari al Ministero per la promulgazione, le parti si impegnano, contestualmente alla sottoscrizione dell'ipotesi di rinnovo contrattuale, all'emanazione di tabelle di costo della manodopera che identifichino l'incremento economico con riferimento alle decorrenze delle diverse tranches e propedeutiche ad una immediata presentazione al ministero.

NOTA A VERBALE

Le parti condividono di intraprendere un percorso comune volto all'aggiornamento normativo del CCNL, attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro paritetico composto da 6 componenti per parte che avvierà la propria attività successivamente alla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo prevedendo il termine dei lavori entro il 31/12/2026.