

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.36-2025

Oggetto: Rinnovo CCNL Servizi di pulizie – Aziende industriali

Il giorno 13 giugno 2025, 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 integrativi/multiservizi.

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.**

Di seguito si illustrano i principali contenuti economici e normativi previsti nell'accordo:

- Sfera di applicazione;
- incrementi retributivi;
- contratto a tempo parziale;
- congedo per le donne vittime di violenza.

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.

Incrementi retributivi

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^a livello, parametro 109), riparametrando, quindi, questi valori sui diversi livelli di inquadramento, secondo la scala parametrica prevista dal precedente C.C.N.L. (100-220).

L'incremento dei minimi contrattuali del 2^a 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

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

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

(*) all'incremento di euro 40,00 previsto a luglio 2025, si aggiungono € 10,00 previsti dal precedente CCNL del 9 luglio 2021.

I suddetti incrementi, calcolati redazionalmente, risultano i seguenti:

Liv.	Par.	Incrementi a patire dal			
		1° luglio 2025	1° maggio 2026	1° ottobre 2026	1° maggio 2027
Q	220	80,73	70,64	70,64	60,559
7	201	73,76	64,54	64,54	55,32
6	174	63,85	55,87	55,87	47,89
5	140	51,38	44,95	44,95	38,53
4	128	46,98	41,10	41,10	34,40
4	125	45,87	40,14	40,14	34,40
3	118	43,30	37,89	37,89	32,48
2	115	42,20	36,93	36,93	31,65
2	109	40,00	35,0	35,00	30,00
1	100	36,70	32,11	32,11	27,52

Liv.	Par.	Incrementi a patire dal			
		1° dicembre 2027	1° luglio 2028	1° ottobre 2028	1° marzo 2029
Q	220	40,37	50,46	40,37	20,18
7	201	36,88	46,40	36,88	18,44
6	174	31,93	39,91	31,93	15,96
5	140	25,69	32,11	25,69	12,84
4	128	23,49	29,36	23,49	11,74
4	125	22,94	28,67	22,94	11,47
3	118	21,65	27,06	21,65	10,83
2	115	21,10	26,38	21,10	10,55
2	109	20,00	25,00	20,00	10,00
1	100	18,35	22,94	18,35	9,17

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.

Contratto a tempo parziale

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.

Congedo per le donne vittime di violenza

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. n. 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, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

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 D.Lgs. n. 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.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 07 luglio 2025

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio