

A tutti Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 01-2026

Oggetto: Rinnovo CCNL Servizi di Pulizia – Aziende Artigiane

In data **17 dicembre 2025**, tra CONFARTIGIANATO Imprese di pulizia, CNA Costruzioni - CNA Imprese di pulizia, CASARTIGIANI, CLAAI, FILCAMS - CGIL, FISASCAT - CISL, UILTRASPORTI - UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 27 ottobre 2022 per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione - codice CNEL K521, scaduto il 31 dicembre 2024.

Il contratto ha validità quadriennale, decorre dal **1° gennaio 2025** e scade il **31 dicembre 2028**, sia per la parte economica che per quella normativa.

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

- Incrementi retributivi;
- Una tantum;
- Periodo prova;
- Preavviso – operai;
- Congedo per donne vittime di violenza di genere;
- Contratto a tempo determinato;
- Lavoro a tempo parziale;
- Scatti anzianità apprendistato professionalizzante.

Incrementi retributivi

Le parti hanno convenuto un incremento retributivo a regime di euro 215,00 riferito al 5° livello da riparametrare per gli altri livelli, con le seguenti decorrenze:

- 40,00 a partire dal 1° gennaio 2026;
- 25,00 euro a partire dal 1° luglio 2026;
- 25,00 euro a partire dal 1° febbraio 2027;
- 35,00 euro a partire dal 1° luglio 2027;
- 40,00 euro dal 1° febbraio 2028;
- 40,00 euro dal 1° novembre 2028;
- 10,00 euro dal 1° dicembre 2029.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo acconto su futuri aumenti contrattuali (AFAC), stabiliti unilateralmente, cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2026. Qualora l'elemento sopra richiamato sia superiore alla tranche di incremento contrattuale del 1° gennaio 2026 verrà assorbito fino a concorrenza del valore dello stesso e la differenza continuerà ad essere corrisposta come "superminimo ad personam assorbibile da successive tranches contrattuali".

Una Tantum

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (**dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025**), ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "**una tantum**" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 104,00 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni:

- la prima pari a 52,00 euro con la retribuzione **del mese di febbraio 2026**;
- la seconda pari a 52,00 euro con la retribuzione **del mese di giugno 2026**.

Si precisa, che l'importo dell'una tantum:

- agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite;
- sarà, ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate;
- è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi;
- è esclusa dalla base di calcolo del TFR;
- verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi potranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2026.

Periodo di prova

Con riferimento alle assunzioni effettuate a decorrere **dal 1° febbraio 2026**, la durata del periodo di prova dei lavoratori con mansioni di **operaio** inquadrati a qualsiasi livello è fissata in **40 giorni lavorativi**. Per le assunzioni effettuate in data antecedente al 1° febbraio 2026 continuerà a trovare applicazione la previgente disciplina (30 giorni lavorativi).

Preavviso - operai

Per i **licenziamenti** e le **dimissioni** effettuate a decorrere **dal 1° febbraio 2026** il periodo di preavviso per gli **operai** è stabilito nelle seguenti misure:

- **12 giorni** (prima 6 giorni) in caso di anzianità di servizio presso l'impresa fino a 5 anni;
- **16 giorni** (prima 8 giorni) in caso di anzianità oltre i 5 anni e fino a 10;
- **20 giorni** (prima 10 giorni) in caso di anzianità oltre i 10 anni.

Per i licenziamenti e le dimissioni effettuati in data antecedente al 1° febbraio 2026 continuerà a trovare applicazione la previgente disciplina

Congedi per donne vittime di violenza di genere

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 di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, rol, ex- festività, della tredicesima 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.

Come condizione di miglior favore il contratto collettivo stabilisce, su richiesta della lavoratrice, ulteriori 3 mesi di aspettativa retribuiti con una indennità erogata dall'azienda, pari al 70% della retribuzione globale mensile, che non ha effetti sugli istituti indiretti e differiti.

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.

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.

Inoltre, viene previsto che la lavoratrice:

- 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;
- al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Contratto a tempo determinato

L'accordo individua **ulteriori causali** oltre a quelle consentite dalla legge per la stipula, il rinnovo o la proroga dei rapporti a tempo determinato per **periodi successivi ai primi 12 mesi** ed entro i limiti massimi di 24 mesi. Nello specifico si tratta di condizioni individuate nei casi:

- di **esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti** da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di **commesse particolari**.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolato si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Lavoro a tempo parziale

Il lavoro supplementare **non potrà superare il 50%** dell'orario part-time pattuito. Per il lavoro supplementare sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione tabellare che forfettariamente e convenzionalmente sono determinate nella misura del 25%.

Dr. Paolo Dalmaschio

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

Scatti anzianità apprendistato professionalizzante

A decorrere **dal 1° gennaio 2026** i lavoratori assunti con contratto di apprendistato iniziano a maturare gli scatti di anzianità.

Per gli apprendisti già in forza al 1° gennaio 2026, la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini del riconoscimento degli scatti decorre da pari data.

L'importo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di 6 euro, non rapportato alla percentuale di progressione retributiva. L'erogazione avverrà con le stesse modalità dei lavoratori non apprendisti ai sensi del presente CCNL.

Dal periodo di paga successivo a quello di termine del periodo formativo del contratto di apprendistato, gli importi degli aumenti periodici già maturati saranno rivalutati ai valori previsti ai sensi del presente CCNL per il livello finale in cui viene inquadrato il lavoratore.

La frazione di biennio, in corso al momento del passaggio in qualifica, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico relativo al livello di inquadramento conseguito.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 07 gennaio 2026

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio