

**IPOTESI DI ACCORDO  
PER IL RINNOVO DEL  
CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA  
IMPRESE ESERCENTI  
SERVIZI DI PULIZIA  
E SERVIZI INTEGRATI/ MULTISERVIZI**

**08 Giugno 2021**

In data 08 giugno 2021, a Roma,

tra

ANIP CONFINDUSTRIA, rappresentata da

LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, rappresentata da

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, rappresentata da

AGCI SERVIZI DI LAVORO, rappresentata da

UNIONSERVIZI CONFAPI, rappresentata da

e

LA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (FILCAMS-CGIL),  
rappresentata da

LA FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL  
TURISMO (FISASCAT-CISL), rappresentata da

ULTRASPORTI-UIL, rappresentata da

è stata concordata la presente ipotesi di accordo del c.c.n.l. per il personale dipendente da  
Imprese di pulizia e servizi integrati / multiservizi 19 dicembre 2007, rinnovato il 31 maggio  
2011, e relativi allegati parte integrante il c.c.n.l..

*Giuseppe* *Alfonso* *Alfonso* *Alfonso*

*LM*  
*Massimo*  
*Leo*  
*Francesco*  
*Giuseppe*

*Harold*  
*2 di 36*  
*Federico*

*W* *W* *W*  
*W* *W*

**Dichiarazione delle Parti.**

La presente ipotesi di accordo si intende validata successivamente alle rispettive consultazioni interne.

Successivamente, nel caso di esito positivo delle consultazioni, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.

*Finestra* *Alfonso* *Tommaso* *Valentini* *Gianni* *Giulio*

*LMV* *Maurizio* *Marco* *Harold* *W* *W* *W*

*Marco* *Francesco* *Gianni* *Paolo* *Paolo* *Paolo*

*Adriano* *Frederico* *Tommaso*

Pag. 3 di 36

**ALL'ARTICOLO 4 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:**

**Articolo 4 – CESSAZIONE-CAMBIO DI APPALTO**

Rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni *ex novo*, da parte dell'impresa subentrante, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali del settore medesimo e delle attività delle imprese e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi della occupazione.

Le Parti convengono pertanto la seguente disciplina per i casi di cambio di appalto, valida per ogni tipologia giuridica di impresa produttrice di servizi, cedente o subentrante (società, cooperativa, ecc.), anche ai sensi dell'articolo 7, comma 4 bis, del decreto-legge 31.12.2007, n. 248, convertito in legge 28.2.2008, n. 31.

In ogni caso di **cessazione cambio** di appalto, l'Azienda cessante ~~ne~~ darà preventiva comunicazione, **ove salvo casi in cui non sia oggettivamente possibile, almeno 15 giorni prima** che il **nuovo** contratto abbia esecuzione, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni su:

- **sulla** consistenza numerica degli addetti interessati, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione **in forza e occupati stabilmente** da almeno 4 mesi,
- **sul** rispettivo orario **contrattuale** settimanale,
- **livello di inquadramento e data di attribuzione,**
- **data di assunzione nel settore,**
- **data di assunzione nell'azienda uscente,**
- **eventuale impiego saltuario o contrattuale presso altri appalti,**
- **eventuale attribuzione di funzioni di coordinamento e pianificazione, con indicazione dell'eventuale svolgimento di tali funzioni presso altri appalti.**

**Tale comunicazione è contestualmente inviata all'azienda subentrante.**

L'azienda subentrante, con la massima tempestività, ~~preventivamente all'inizio della nuova gestione e almeno 15 giorni prima che il contratto abbia esecuzione,~~ e, ~~ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili, e comunque su richiesta delle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.~~ darà comunicazione del subentro nell'appalto alle **Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L. a queste ultime del subentro nell'appalto.** Su richiesta di queste ultime, le Parti si incontreranno prima del subentro per assicurare la corretta applicazione delle condizioni del passaggio dei lavoratori. Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi 2 casi:

- a) in caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione, senza periodo di prova, degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante

*Manuela...*  
*...*  
*...*

*Henrietta...*  
Pag. 4 di 36

*...*  
*...*  
*...*  
*...*

*LMA*  
*Massimo...*

*Leo / Ibrini*  
*...*  
*...*

*✗*

*...*

che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi;

- b) in caso di cessazione di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 15 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante, fermo restando quanto previsto dalle lettere a) e b) di cui sopra, assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente C.C.N.L.

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda ai sensi dell'articolo 4 del presente C.C.N.L., il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

L'impresa cessante, **appena ne ha l'ufficialità e comunque entro il tempo utile all'applicazione delle procedure come sopra individuate**, consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo, **data e luogo di nascita**, **codice fiscale ed indirizzo di residenza (o domicilio, se diverso dalla residenza)**;

Pag. 5 di 36

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "Mariano...", "Antonio...", "Giovanni...", "Luigi...", "Antonio...", "Antonio..."]*

- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- **recapito telefonico;**
- **estratto degli ultimi quattro mesi del Libro Unico del Lavoro;**
- livello di inquadramento;
- **tipologia contrattuale e, per i tempi determinati, data di scadenza e causale;**
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro, ai fini ed entro i limiti di cui all'art. 51, commi 4 e 5, del vigente C.C.N.L.;
- nonché
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle legge n. 68/1999;
- le misure adottate ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21.12.2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art. 2, lett. i) del decreto legislativo 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa di cui agli articoli 54 e 69 del vigente C.C.N.L..

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 57.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente C.C.N.L., la nota del Ministero del Lavoro prot. n. 5/25 316/70 API del 14.3.1992 confermata con circolare del 28.5.2001 n. 5/26514/7APT/2001 e il testo dell'articolo 7, comma 4 bis, del decreto-legge 31.12.2007 n. 248, convertito in legge 28.2.2008 n. 31.

*LMA*

*Masimo...*

*Leo / Brini*

*...*

*...*

*...*

*Mario...*  
*...*  
*Valentini*  
*...*

*...*  
*...*  
*...*  
*...*

*...*  
*...*  
*...*  
*...*

DOPO L'ARTICOLO 7, È INSERITO IL SEGUENTE ARTICOLO 7-BIS:

**Articolo 7-bis - CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO**

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL concordano di promuovere iniziative, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana,

Le parti condividono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019 e nella Convenzione ILO n.190 approvata a giugno 2019 e negli Accordi Interconfederali sottoscritti dalle Associazioni Datoriali e dalle OO.SS..

Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltretutto il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

A questo fine, si individuano le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti, le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Saranno predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuoverne di specifici volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

A questo fine, le Organizzazioni Sindacali organizzeranno assemblee del personale su tali temi.

Le aziende predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti individueranno un Codice di Condotta / Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

*LMA*  
*Massimo...*

*Leo...*  
*...*

*Mario...*  
*...*  
*...*  
*...*  
*...*

*...*

*...*

*...*  
*...*  
*...*  
*...*  
*...*

ALL'ARTICOLO 11 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:

**Articolo 11 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Le Parti stipulanti ~~si richiamano all'Accordo europeo Unice-Coop-Ces 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che le norme comunitarie e nazionali che definiscono i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere~~ la forma comune dei rapporti di lavoro subordinati ~~si afferma e che affermano~~ che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atte a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi ~~di legge~~ della normativa vigente.

Al contratto di lavoro a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'Art. 19 del D.lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi senza causali.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una causale tra quelle previste dalla Legge.

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali previste dalla legge.

Alla luce della peculiarità del settore, nel rispetto del contenuto di cui all'art. 19, comma 2, del D.lgs. 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, è estesa a 36 mesi.

Nei riguardi dei lavoratori di cui al comma che precede, la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo, che superi il termine di 24 mesi, non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, non abbiano trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto a termine sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

Ai sensi dell'articolo 19, comma 3 del d.lgs. n. 81/2015, in aggiunta al periodo massimo, come sopra definito, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine è pari ad un periodo non superiore a 6 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente e con l'assistenza di un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL a cui il lavoratore sia iscritto e/o conferisca mandato.

Le parti concordano che non possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato in misura superiore al 25% per cento della media annua, riferita all'anno solare precedente all'assunzione, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva prevista dall'art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015, alle attività stagionali, come individuate nel presente articolo e a quelle previste dal D.P.R. 1525/1963,

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Piero Albini" and "Giacopo"]*



non si applica il limite temporale e il limite percentuale di cui ai commi precedenti.

Si riconosce carattere di stagionalità alle attività di derattizzazione e disinfezione.

Nei casi come sopra individuati, in sede di instaurazione di rapporto di lavoro a tempo determinato, verrà specificata nel contratto individuale la "stagionalità" quale causale di apposizione del termine.

Le Parti convengono che la stagionalità come definita dai commi che precedono è coerente con i requisiti legali richiesti dal D.lgs. 81/2015 ai fini dell'applicazione di specifiche normative.

In applicazione dell'art 23 del Dlgs 81/2015 sono esenti dal limite percentuale di cui sopra i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività. Per fase di avvio di una nuova attività si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi. Non possono comprendersi in tale norma i lavoratori a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri. A livello territoriale, con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L., si potranno concordare assunzioni con contratto a tempo determinato nelle fasi di avvio di una nuova attività superiori a detto periodo.
- b) per lo svolgimento delle attività stagionali, come sopra individuate, e delle attività come previste dal D.P.R. 1525/1963;
- c) per sostituzione di lavoratori assenti;
- d) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Le Parti concordano che i lavoratori che hanno prestato la propria attività nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato, presso lo stesso datore di lavoro, per un periodo superiore a 12 mesi hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei 12 mesi successivi alla scadenza del suo contratto, per le mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine. Il diritto, oltre ad essere richiamato nel contratto di assunzione, può essere esercitato a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta scritta entro 6 mesi dalla scadenza del contratto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta scritta entro 3 mesi dalla scadenza del contratto.

Le Parti, ai sensi dell'art. 24, comma 1, D.lgs. n. 81/2015, stabiliscono che il diritto di precedenza troverà applicazione, laddove possibile, nell'ambito del cantiere dove ha prestato servizio.

Le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a tempo determinato dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 21 D. Lgs n. 81/2015. I termini di interruzione previsti dalla legge non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

- a) l'assunzione di lavoratori impiegati nelle attività stagionali indicate ai precedenti commi;
- b) sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per

*[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*



**ALL'ARTICOLO 16 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:**

**Articolo 16 - CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO, ~~CONTRATTI DI INSERIMENTO~~ E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO - PERCENTUALI DI UTILIZZO.**

Le parti convengono che i contratti di somministrazione ~~i contratti di inserimento~~ e i **contratti** a tempo determinato, fatto salvo quanto previsto dalla legislazione vigente, possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del ~~30~~ **35%** in media annua, **referita all'anno solare precedente all'assunzione**, rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, ~~con un massimo del 20% per ciascuna tipologia contrattuale, e~~ con un massimo del **12-15%** previsto per la somministrazione.

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro e **si opererà un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.**

**Nel caso di costituzione di nuova impresa, per i primi 12 mesi di attività, il limite percentuale di cui sopra si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto oggetto del presente articolo.**

Fino a 10 dipendenti, la proporzione è di uno a uno.

Da 11 a 20 dipendenti possono essere stipulati un massimo di dieci contratti.

Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red).]*



aziendali. In ogni caso, dette intese dovranno essere stabilite nel pieno rispetto delle finalità e dei contenuti fissati nel presente articolo. L'eventuale adesione di lavoratori part time alla banca ore, così come definita dalle intese di cui al presente comma, dovrà avvenire per esplicita adesione volontaria.

*Alfonso Schiavoni*  
*Antonio...*  
*A. Valentini*  
*Gianni...*  
*Gottardo...*

*L.M.V.*  
*Luciano...*  
*Leo...*  
*Francesco...*  
*Spicci...*

*Harold...*  
*Pag. 14 di 36*

*W*  
*F*  
*Fred...*  
*...*

*Alessandro...*



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 45 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 flessibili** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e, nei rapporti a tempo parziale verticale o misto, possono essere stabilite anche clausole **elastiche** relative alla variazione in aumento della durata della prestazione. Il consenso del lavoratore alle clausole **flessibili o 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 **flessibile o della clausola elastica**.

L'atto scritto di ammissione alle clausole **flessibili ed 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;**

*LMA*  
*Marcus Mancini*  
*Leo / Ibtini*  
*Gianni Fucillo*  
*Spiccare*  
*✗*  
*✗*

*Monica Saccubini*  
*Antonio*  
*Valentini*  
*Gianni*  
*Spiccare*  
*Marco*  
*16 di 36*  
*W*  
*✗*  
*✗*

- **lavoratore studente.**

~~La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.~~

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 flessibili o 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. 3, comma quarto, del decreto legislativo n. 61/2000, 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 4, comma 2, lettere a) e b) del decreto legislativo n. 61/2000, 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..

~~Semestralmente, la Direzione Aziendale fornirà alla R.S.U. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle R.S.A. e, in mancanza anche di queste, alle OO.SS. territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Fornirà inoltre informazioni sul ricorso alle clausole flessibili ed elastiche.~~

*LMA*  
*Manfredi*  
*Leo*  
*Ilhni*  
*Gianni*  
*Piacenti*

*L*  
*X*

*copy*

*Monica Schiavoni*  
*Antonio*  
*Valentini*  
*Gianni*  
*Giuseppe*  
*Anna Maria*  
*Paola*  
*Francesca*  
*Tommaso*













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 comparto dal presente articolo.

*L. M. S.*

*incassato ricevuto*

*10/10/11*

*Francesco*

*R. P. S.*

*W*

*Adriano*

*Frederico*

*Tem*

*M. S. S. S. S.*  
*Antonio*  
*Stefano*  
*Giuseppe*

*Harold*  
*P a g e 23 di 36*  
*Antonio*

*W*  
*Frederico*  
*Tem*



**DOPO L'ARTICOLO 52, È INSERITO IL SEGUENTE ARTICOLO 52-BIS:**

**Articolo 52-bis - CONGEDI PER LE 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 della ferie, 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 comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 70 % 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, 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.

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

*LM*  
*Maria...*  
*1000 / 11/11/11*  
*...*  
*...*

*✍*

*Maria...*  
*...*  
*...*  
*...*

*...*  
*...*  
*...*  
*...*

*...*  
*...*  
*...*







**ALL'ARTICOLO 66 SONO APPORTATE LE SEGUENTI MODIFICHE:**

**Articolo 66 – ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE – O.N.B.S.I.**

Premesso:

- che l'organismo di cui al presente articolo sarà il punto di riferimento per tutte le iniziative del settore, coordinandosi con l'Osservatorio Nazionale delle parti sociali che continuerà a svolgere le proprie funzioni di indirizzo e controllo del mercato del lavoro presso il Ministero del Lavoro; sarà concordata tra le parti l'armonizzazione di quanto previsto dal presente articolo con eventuali accordi esistenti in materia a livello territoriale;

- che l'organismo paritetico è costituito dalle parti firmatarie il presente c.c.n.l. ed ha lo scopo di creare e consolidare le condizioni per un migliore sviluppo del settore, delle relazioni sindacali e delle condizioni di vivibilità delle imprese e dei lavoratori del settore;

- che i datori di lavoro e i loro dipendenti si impegnano all'osservanza integrale degli obblighi e degli oneri derivanti dalla sua concreta applicazione, tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

Le parti stipulanti hanno istituito in data 26 giugno 2003 l'ONBSI - Organismo Nazionale Bilaterale del Servizi Integrati unitario del settore (con possibili articolazioni territoriali), regolato da apposito statuto e regolamento di attuazione; lo statuto dell'Organismo è allegato al presente c.c.n.l.

L'ONBSI promuove:

a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, eventualmente finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano partecipato. La promozione e la gestione delle predette iniziative dovrà avvenire nel rispetto degli accordi Interconfederali e degli organismi da esso derivanti già preesistenti;

b) corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo di tempo almeno uguale a quello previsto dalle leggi in materia;

In relazione alla iscrizione delle aziende al registro di cui alla legge 25/2/1994 n. 82 e regolamento di attuazione, in raccordo con Unioncamere e inoltre in raccordo con l'Inps, Inail e Ministero del Lavoro, l'Organismo rilascia le certificazioni attestanti l'iscrizione all'Organismo stesso e il versamento delle relative quote.

Inoltre l' ONBSI potrà svolgere le seguenti attività:

1) supportare e integrare le funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati e verbali che si effettuano nelle procedure di cui all'art. 4 (cambio di appalto) su tutto il territorio nazionale;

2) su indicazione dell'Osservatorio nazionale di settore presieduto dal Ministero del Lavoro, assumere iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le Istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);

*L.M.S.*  
*Stefano...*  
*Leo /olini*  
*francesco...*  
*Gianni...*

*Alfonso...*  
*Antonio...*  
*Valentino...*  
*Gianni...*  
*Adriano...*  
*Francesco...*  
*Frederico...*  
*Tommaso...*



Nota e Verbale

Nei confermare che la bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel settore delle Pulizie, Servizi Integrati, Multiservizi, le Parti condividono e confermano che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e più in generale il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, razionalizzazione nell'organizzazione, garanzia della sostenibilità futura, capacità di rispondere alle finalità assegnate e alle aspettative dei lavoratori e delle imprese.

A fronte di quanto sopra, le Parti convengono di attivare un confronto, entro il mese di luglio 2021, volto ad effettuare un aggiornamento ed evoluzione dell'Organismo Paritetico Nazionale di Settore (ONBSI) nell'ambito della definizione di un più generale Accordo di Governance del sistema bilaterale che valorizzi la rappresentanza di ciascuna componente coinvolta, nel rispetto dei principi di partecipazione e contribuzione, così come discende dal CCNL per personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, comprendente l'ente Bilaterale Nazionale (OBNSI), e il Fondo Sanitario (ASIM). Il confronto, finalizzato a raggiungere la sottoscrizione di una intesa tra le parti, le quali individueranno migliori soluzioni organizzative, nuove prospettive della bilateralità per la valorizzazione delle relazioni sindacali del settore, si concluderà entro il mese di ottobre 2021.

LMA

Luca...

Leo Iltini

Gianni

Harlan...

Mario...  
Antonio...  
Alessandro...  
Giovanni...  
Gottfried...

quief...

Stefano...  
Roberto...  
Federico...





Con decorrenza 1 luglio 2022 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2022	Retribuzione tabellare Luglio 2022	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2022	E.D.R.
Q	220	40,37 €	1.451,60 €	532,06 €	1.983,66 €	10,33 €
7	201	36,88 €	1.326,24 €	532,06 €	1.858,30 €	10,33 €
6	174	31,93 €	1.148,08 €	524,77 €	1.672,85 €	10,33 €
5	140	25,69 €	923,74 €	518,53 €	1.442,27 €	10,33 €
4	128	23,49 €	844,57 €	517,50 €	1.362,07 €	10,33 €
3	118	21,65 €	778,59 €	515,42 €	1.294,01 €	10,33 €
2	109	20,00 €	719,21 €	513,96 €	1.233,17 €	10,33 €
1	100	18,35 €	659,83 €	512,71 €	1.172,54 €	10,33 €

Con decorrenza 1 luglio 2023 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2023	Retribuzione tabellare Luglio 2023	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2023	E.D.R.
Q	220	60,55 €	1.512,15 €	532,06 €	2.044,21 €	10,33 €
7	201	55,32 €	1.381,56 €	532,06 €	1.913,62 €	10,33 €
6	174	47,89 €	1.195,97 €	524,77 €	1.720,74 €	10,33 €
5	140	38,53 €	962,28 €	518,53 €	1.480,81 €	10,33 €
4	128	35,23 €	879,80 €	517,50 €	1.397,30 €	10,33 €
3	118	32,48 €	811,07 €	515,42 €	1.326,49 €	10,33 €
2	109	30,00 €	749,21 €	513,96 €	1.263,17 €	10,33 €
1	100	27,52 €	687,35 €	512,71 €	1.200,06 €	10,33 €

Con decorrenza 1 luglio 2024 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e indennità di contingenza risulteranno così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2024	Retribuzione tabellare Luglio 2024	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2024	E.D.R.
Q	220	40,37 €	1.552,52 €	532,06 €	2.084,58 €	10,33 €
7	201	36,88 €	1.418,44 €	532,06 €	1.950,50 €	10,33 €
6	174	31,93 €	1.227,90 €	524,77 €	1.752,67 €	10,33 €
5	140	25,69 €	987,96 €	518,53 €	1.506,49 €	10,33 €
4	128	23,49 €	903,28 €	517,50 €	1.420,78 €	10,33 €
3	118	21,65 €	832,72 €	515,42 €	1.348,14 €	10,33 €
2	109	20,00 €	769,21 €	513,96 €	1.283,17 €	10,33 €
1	100	18,35 €	705,70 €	512,71 €	1.218,41 €	10,33 €

*LMA*  
*Luciano Mancini*  
*Leo Ibrini*  
*Gianni Fucilli*  
*P. Piccini*

*Antonio Scavotto*  
*Antonio J...*  
*Alcibiade*  
*Gianni...*  
*Gianni...*  
*Harold...*  
*Paolo...*  
*Luca...*  
*W...*  
*Roberto...*  
*Francesco...*  
*Federico...*



Con decorrenza 1 luglio 2025 i minimi contrattuali, composti da minimi tabellari e Indennità di contingenza risulteranno così determinati:

Liv.	Par.	Aumento economico Luglio 2025	Retribuzione tabellare Luglio 2025	Indennità di contingenza	Retribuzione base Luglio 2025	E.D.R.
Q	220	20,18 €	1.572,70 €	532,06 €	2.104,76 €	10,33 €
7	201	18,44 €	1.436,88 €	532,06 €	1.968,94 €	10,33 €
6	174	15,96 €	1.243,86 €	524,77 €	1.768,63 €	10,33 €
5	140	12,84 €	1.000,81 €	518,53 €	1.519,34 €	10,33 €
4	128	11,74 €	915,03 €	517,50 €	1.432,53 €	10,33 €
3	118	10,83 €	843,55 €	515,42 €	1.358,97 €	10,33 €
2	109	10,00 €	779,21 €	513,96 €	1.293,17 €	10,33 €
1	100	9,17 €	714,87 €	512,71 €	1.227,58 €	10,33 €

**Consuntivo 2021-2024.**

Nel mese di giugno 2025, indipendentemente dalla ultrattività o meno del presente CCNL, le parti procederanno ad effettuare una verifica circa l'eventuale scostamento fra l'indice IPCA al netto degli energetici considerato alla data della stipula e il relativo indice IPCA effettivamente registrato nel periodo. Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento dell'IPCA, calcolato sulla base di una inflazione complessiva del periodo 2021-2024 pari a 3,9 %, risultasse differente rispetto agli importi degli incrementi complessivi calcolati con l'indice IPCA effettivamente consuntivato nel periodo 2021-2024, gli importi contenuti nella tabella 1 luglio 2025 verranno coerentemente modificati. In considerazione del lasso di tempo intercorso dall'ultimo rinnovo contrattuale e tenendo conto dei criteri di indicizzazione dei minimi contrattuali adottati in occasione del presente rinnovo, nel caso in cui, il confronto fra l'indice IPCA considerato e quello consuntivato dovesse, invece, risultare negativo, l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del rinnovo del CCNL.

**Esemplificazione del calcolo relativo al saldo IPCA periodo 2021-2024:**

Nel mese di luglio 2025, oltre all'importo previsto dall'ultima tranches (€ 10), sarà eventualmente riconosciuta una ulteriore somma, a saldo del periodo di vigenza contrattuale, qualora l'IPCA realizzata nel periodo superasse il valore di 3,9%.

**Esempi:**  
 \*\*\*\*\*  
 1) IPCA realizzata nel periodo 2021 - 2024 superiore a 3,9% → riconoscimento di € 10 (della tranches) + saldo IPCA  
 Applicazione:  
 IPCA realizzata nel periodo '21 - '24 pari a 4,7 % → riconoscimento di € 10 (tranches) + € 9,38 (saldo IPCA) = € 19,38  
 (formula sottostante:  $3,9\% \cdot 45,75 = 4,7\% \cdot x \quad ; \quad x = 55,13 \quad ; \quad 55,13 - 45,75 = € 9,38$ )  
 \*\*\*\*\*  
 2) IPCA realizzata nel periodo 2021 - 2024 uguale a 3,9% → riconoscimento di € 10 (della tranches)  
 \*\*\*\*\*  
 3) IPCA realizzata nel periodo 2021 - 2024 inferiore a 3,9% → riconoscimento di € 10 (della tranches)

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signatures: Giovanni Schicchi, ...*

*Handwritten signatures: ...*

DOPO L'ARTICOLO 73 È INSERITO:

**Articolo 73-bis - CLAUSOLA DI ULTRATTIVITÀ DEL PRESENTE CCNL RINNOVO ANNUALE E TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI PER L'ANNO 2025**

Il presente CCNL, se non disdettato formalmente da una delle parti stipulanti entro tre mesi dalla sua naturale scadenza, **si intenderà rinnovato produrrà effetti** anche per l'anno 2025 pur in presenza di una piattaforma per il rinnovo del CCNL. In tale evenienza le parti si incontreranno nel mese di giugno 2025 per determinare sulla base dei dati forniti dall'ISTAT, rilevati dall'indice "IPCA al netto degli energetici" per l'anno 2025 (IPCA prevista), il valore dell'incremento del minimo contrattuale decorrente dal 1 luglio 2025. L'indice "IPCA al netto degli energetici importati" verrà applicato sul minimo contrattuale composto da minimo tabellare e contingenza.

La presente clausola di ultrattività per l'anno 2025 non ha incidenza sulla previsione relativa alla clausola Consuntivo 2021-2024 che dovrà essere **comunque applicata anche in assenza di ultrattività del contratto.**

Nel mese di giugno 2026, sulla base del medesimo indice, IPCA consuntivata per l'anno 2025, si procederà a determinare, l'eventuale incremento dei minimi contrattuali che avrà decorrenza 1 luglio 2026 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 2025 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 CCNL.

*[Handwritten signatures and initials]*

Luigi  
LMA  
Maurizio  
Nero  
Giancarlo  
Giacca  
Hercule  
Pag. 35 di 36  
Frederic

