

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti Servizi di Pulizia, Disinfezione, Disinfestazione, Derattizzazione e Sanificazione

Roma, 17 dicembre 2025

Tra le Organizzazioni datoriali

CNA Costruzioni – CNA Imprese di Pulizia

Confartigianato Imprese di Pulizia

Casartigiani

Claai

e

Filcams-CGIL

Fisascat-CISL

Ultrtrasporti-UIL

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL Servizi di pulizia del 27 ottobre 2022 per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti Servizi di Pulizie.

Art. 3 Durata e Scadenza

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2025 e scade il 31 dicembre 2028.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente c.c.n.l..

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art. 1 - Campo di applicazione del contratto

Il presente contratto si applica al personale dipendente dalle imprese artigiane aventi i requisiti richiesti dalla Legge 8 agosto 1985, n. 443 e successive modificazioni e integrazioni, ivi comprese le apposite normative regionali in materia, esercenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

- servizi di pulizia e attività complementari svolte nell'ambito di mostre, negozi, uffici, condomini, ed in genere aree e ambienti pubblici e privati, sia negli spazi interni che esterni, compresi i piazzali e reparti industriali;
- servizi di disinfezione, sanificazione e sterilizzazione;
- servizi di disinfezione e derattizzazione così come definiti e regolati dalla Legge 25 gennaio 1994, n. 82, dal DM 7 luglio 1997 n. 274 e dal DM 31 gennaio 2007, n. 7;
- servizi di pulizia e manutenzione di piscine.

Nota a verbale

A far data dal 1° febbraio 2026 viene istituita una Commissione bilaterale per monitorare gli effetti della sfera di applicazione sul settore.

Articolo 12 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 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. L'indennità di cui al periodo precedente 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.

Le Parti firmatarie il presente C.C.N.L. invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

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.

Art. 15 Periodo di prova

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- mesi 4 per i lavoratori inquadrati al 1° livello;
- mesi 3 per i lavoratori inquadrati al 2° livello;
- mesi 2 per i lavoratori con mansioni impiegatizie inquadrati al 3° e 4° livello;
- mesi 2 per i lavoratori inquadrati al 3°S;
- giorni 40 lavorativi per i lavoratori con mansioni di operaio inquadrati a qualsiasi livello.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 17.

Durante il periodo di prova, sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per i lavoratori di 1° livello e durante il primo mese per i lavoratori di 2° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori con qualifica operaia che lo abbiano già superato presso la stessa impresa e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti o in caso di passaggio diretto ed immediato.

Nota a verbale

La modifica inerente alla durata del periodo di prova dei lavoratori con mansioni di operaio inquadrati a qualsiasi livello prevista nella presente ipotesi di accordo troverà applicazione per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° febbraio 2026. Per le assunzioni effettuate in data antecedente al 1° febbraio 2026 continuerà a trovare applicazione la previgente disciplina.

Art. 26 - Lavoro Supplementare

Omissis

I 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 %**.

Omissis

Art. 27 Contratto a tempo determinato

Omissis

F) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Ai sensi degli articoli 19 e 21 del D.lgs. 81/2015, ulteriori condizioni previste dal presente CCNL oltre a quelle consentite dalla legge per stipulare, rinnovare o prorogare rapporti a tempo determinato per periodi successivi ai primi dodici mesi ed entro i limiti massimi di cui al presente articolo sono individuate nei seguenti casi:

- 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.

Art. 50 Preavviso di licenziamento e di dimissioni – Operai

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non intimato per giusta causa e le dimissioni del lavoratore non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

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

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto secondo le modalità previste dalla legge.

Il periodo di preavviso, se realmente svolto, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Nota a verbale

La modifica inherente al periodo di preavviso prevista nella presente ipotesi di accordo troverà applicazione per i licenziamenti e le dimissioni effettuate a decorrere dal 1° febbraio 2026. Per i licenziamenti e le dimissioni effettuati in data antecedente al 1° febbraio 2026 continuerà a trovare applicazione la previgente disciplina.

Art. 58 – Apprendistato Professionalizzante

omissis

7-bis Scatti di anzianità apprendista

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.

Omissis

Art. 62 Indennità varie

Omissis

A far data dal 1° febbraio 2026 viene istituita una commissione finalizzata ad avviare un monitoraggio inerente alle indennità previste dal presente articolo, finalizzato alla loro revisione ed aggiornamento.

Art 35 Retribuzione tabellare

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 tranne 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".

Omissis

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.

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.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" 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.

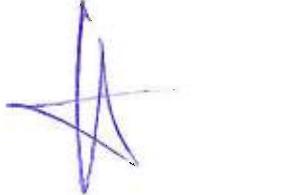
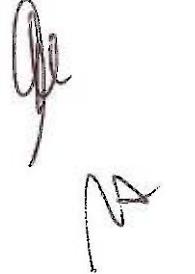
L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

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.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

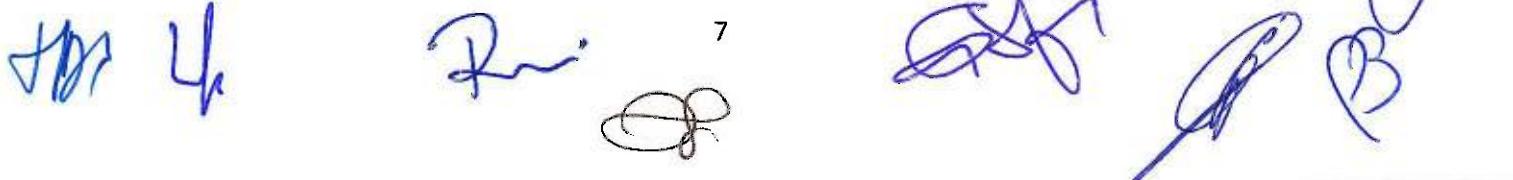
Tabelle retributive

| Livello | Retribuzione Tabellare in vigore (al 31/12/2025) | Incremento a regime | Retribuzione tabellare a regime (dal 1/12/2029) |
|---------|--|---------------------|---|
| 1 | 1.611,06 | 273,82 | 1.884,88 |
| 2 | 1.476,82 | 251,01 | 1.727,83 |
| 3S | 1.431,41 | 243,29 | 1.674,70 |
| 3 | 1.382,38 | 234,95 | 1.617,33 |
| 4 | 1.306,78 | 222,11 | 1.528,89 |
| 5 | 1.264,97 | 215,00 | 1.479,97 |
| 6 | 1.218,54 | 207,10 | 1.425,64 |

| Livello | Retribuzione Tabellare al 31 dicembre 2025 | Prima tranche di incremento dal 1° gennaio 2026 | Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2026 |
|---------|--|---|--|
| 1 | 1.611,06 | 50,94 | 1.662,00 |
| 2 | 1.476,82 | 46,70 | 1.523,52 |
| 3S | 1.431,41 | 45,26 | 1.476,67 |
| 3 | 1.382,38 | 43,71 | 1.426,09 |
| 4 | 1.306,78 | 41,32 | 1.348,10 |
| 5 | 1.264,97 | 40,00 | 1.304,97 |
| 6 | 1.218,54 | 38,53 | 1.257,07 |

| Livello | Retribuzione Tabellare al 30 giugno 2026 | Seconda tranche di incremento dal 1° luglio 2026 | Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2026 |
|---------|--|--|---|
| 1 | 1.662,00 | 31,84 | 1.693,84 |



| | | | |
|----|----------|-------|----------|
| 2 | 1.523,52 | 29,19 | 1.552,71 |
| 3S | 1.476,67 | 28,29 | 1.504,96 |
| 3 | 1.426,09 | 27,32 | 1.453,41 |
| 4 | 1.348,10 | 25,83 | 1.373,93 |
| 5 | 1.304,97 | 25,00 | 1.329,97 |
| 6 | 1.257,07 | 24,08 | 1.281,15 |

| Livello | Retribuzione Tabellare al 31 gennaio 2027 | Terza tranche di incremento dal 1° febbraio 2027 | Retribuzione tabellare dal 1° febbraio 2027 |
|---------|---|--|---|
| 1 | 1.693,84 | 31,84 | 1.725,68 |
| 2 | 1.552,71 | 29,19 | 1.581,90 |
| 3S | 1.504,96 | 28,29 | 1.533,25 |
| 3 | 1.453,41 | 27,32 | 1.480,73 |
| 4 | 1.373,93 | 25,83 | 1.399,76 |
| 5 | 1.329,97 | 25,00 | 1.354,97 |
| 6 | 1.281,15 | 24,08 | 1.305,23 |

| Livello | Retribuzione Tabellare al 30 giugno 2027 | Quarta tranche di incremento dal 1° luglio 2027 | Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2027 |
|---------|--|---|---|
| 1 | 1.725,68 | 44,58 | 1.770,26 |
| 2 | 1.581,90 | 40,86 | 1.622,76 |
| 3S | 1.533,25 | 39,61 | 1.572,86 |
| 3 | 1.480,73 | 38,25 | 1.518,98 |
| 4 | 1.399,76 | 36,16 | 1.435,92 |
| 5 | 1.354,97 | 35,00 | 1.389,97 |
| 6 | 1.305,23 | 33,72 | 1.338,95 |

| Livello | Retribuzione Tabellare al 31 gennaio 2028 | Quinta tranche di incremento dal 1° febbraio 2028 | Retribuzione tabellare dal 1° febbraio 2028 |
|---------|---|---|---|
| 1 | 1.770,26 | 50,94 | 1.821,20 |
| 2 | 1.622,76 | 46,70 | 1.669,46 |
| 3S | 1.572,86 | 45,26 | 1.618,12 |

Rm

8

SG

PA

GB

| | | | |
|---|----------|-------|----------|
| 3 | 1.518,98 | 43,71 | 1.562,69 |
| 4 | 1.435,92 | 41,32 | 1.477,24 |
| 5 | 1.389,97 | 40,00 | 1.429,97 |
| 6 | 1.338,95 | 38,53 | 1.377,48 |

| Livello | Retribuzione Tabellare al 31 ottobre 2028 | Sesta tranche di incremento dal 1° novembre 2028 | Retribuzione tabellare dal 1° novembre 2028 |
|---------|---|--|---|
| 1 | 1.821,20 | 50,94 | 1.872,14 |
| 2 | 1.669,46 | 46,70 | 1.716,16 |
| 3S | 1.618,12 | 45,26 | 1.663,38 |
| 3 | 1.562,69 | 43,71 | 1.606,40 |
| 4 | 1.477,24 | 41,32 | 1.518,56 |
| 5 | 1.429,97 | 40,00 | 1.469,97 |
| 6 | 1.377,48 | 38,53 | 1.416,01 |

| Livello | Retribuzione Tabellare al 30 novembre 2029 | Settima tranche di incremento dal 1° dicembre 2029 | Retribuzione tabellare dal 1° dicembre 2029 |
|---------|--|--|---|
| 1 | 1.872,14 | 12,74 | 1.884,88 |
| 2 | 1.716,16 | 11,67 | 1.727,83 |
| 3S | 1.663,38 | 11,32 | 1.674,70 |
| 3 | 1.606,40 | 10,93 | 1.617,33 |
| 4 | 1.518,56 | 10,33 | 1.528,89 |
| 5 | 1.469,97 | 10,00 | 1.479,97 |
| 6 | 1.416,01 | 9,63 | 1.425,64 |

Ri

Gi

GK

Gi

AB