

Spett.le

**Cliente**

*Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale*

Assago, 4 agosto 2021

**Ipotesi di accordo per il rinnovo del C.C.N.L. per il personale dipendente da aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi**

In data 9 luglio 2021, ANIP CONFINDUSTRIA, LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI SERVIZI DI LAVORO, UNIONSERVIZI CONFAPI, FILCAMS - CGIL, FISASCAT – CISL e UILTRASPORTI - UIL hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del 19 dicembre 2007, rinnovato il 31 maggio 2011, per il personale dipendente da aziende del settore imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi, scaduto il 30 aprile 2013. 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.

Di seguito, segnaliamo le novità più rilevanti relative alla suddetta ipotesi di accordo, suddivise per argomento.

1. CAMBIO DI APPALTO (ART. 4);
2. CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7 *BIS*);
3. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (ART. 11);
4. CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (ART. 16);
5. ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE PER I LAVORATORI A TEMPO PIENO E BANCA ORE (ART. 31);
6. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (ART. 33);
7. LICENZIAMENTO PER MANCANZE (ART. 48);
8. TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO (ART. 51);
9. CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE (ART. 52 *BIS*);
10. PREVIDENZA COMPLEMENTARE (ART. 54);
11. ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE - O.N.B.S.I. (ART. 66);
12. DECORRENZA E DURATA (ART. 72);
13. TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI (ART. 73);
14. RINNOVO ANNUALE E TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI PER L'ANNO 2025 (ART. 73 *BIS*);
15. RINNOVO DEL CCNL PER GLI ANNI SUCCESSIVI AL 2025 E TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI (ART. 73 *TER*).

### 1. CAMBIO DI APPALTO (ART. 4)

Con l'accordo in commento le Parti hanno modificato l'art. 4 del CCNL, stabilendo che in ogni caso di cambio di appalto l'azienda cessante darà preventiva comunicazione, salvo casi di oggettiva impossibilità, almeno 15 giorni prima che il nuovo contratto abbia esecuzione, alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti (e contestualmente inviata all'azienda subentrante).

L'azienda subentrante deve, con la massima tempestività e almeno 15 giorni prima che il contratto abbia esecuzione e, ove oggettivamente ciò non sia possibile, in tempi utili, dare comunicazione del subentro nell'appalto alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL. Su richiesta di queste ultime, le Parti si incontreranno prima del subentro per assicurare la corretta applicazione delle condizioni del passaggio dei lavoratori.

L'impresa cessante, appena ne ha l'ufficialità e comunque entro il tempo utile all'applicazione delle procedure fissate dal CCNL, consegna all'impresa subentrante la documentazione relativa a ciascun lavoratore in possesso dei requisiti richiesti per l'eventuale assunzione.

### 2. CONTRASTO ALLE VIOLENZE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7 BIS)

Considerando che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti hanno aggiunto l'art. 7 *bis*, del CCNL, concordando di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, anche per il tramite di apposita formazione sul tema da parte dei datori di lavoro.

Entro un mese dalla sottoscrizione del CCNL è prevista l'individuazione di un codice di condotta / linee guida con le misure e le procedure da recepire da parte delle singole imprese.

### 3. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (ART. 11)

#### **DURATA**

Con la modifica dell'art. 11 del CCNL, le Parti hanno specificato che al contratto di lavoro a tempo determinato, stipulato ai sensi di legge, 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 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali previste dalla normativa in materia.

Alla luce della peculiarità del settore, l'ipotesi di accordo in commento ha esteso a 36 mesi la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra le stesse parti, 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.

Per i suddetti lavoratori, la facoltà di assunzione a tempo determinato, di proroga e/o di rinnovo, superiore a 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.

La durata massima dell'eventuale successivo contratto a termine è di massimo di 6 mesi e dovrà essere stipulato presso l'ITL competente e con l'assistenza di un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie l'ipotesi di rinnovo in commento a cui il lavoratore sia iscritto e/o conferisca mandato

### **LIMITI**

Le Parti concordano che non possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato in misura superiore al 25% 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 5 dipendenti, invece, è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esenti dal limite percentuale suddetto i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività (si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi). Non sono compresi i lavoratori a tempo indeterminato provenienti da cambi di appalto da altri cantieri. A livello territoriale, le OO.SS. firmatarie del dell'ipotesi di accordo potranno concordare assunzioni con contratto a tempo determinato nelle fasi di avvio di una nuova attività superiori al predetto periodo.
- b) per lo svolgimento delle attività stagionali definite dal CCNL e per quelle previste dal D.P.R. n. 1525 del 1963;
- c) per sostituzione di lavoratori assenti;
- d) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

### **STAGIONALITA'**

Le parti concordano che in sede di instaurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato sarà specificata nel contratto individuale la "stagionalità" quale causale di apposizione del termine, riconoscendo quali attività con tale caratteristica le operazioni di derattizzazione e disinfestazione.

### **DIRITTO DI PRECEDENZA**

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 nei 12 mesi successivi alla scadenza del contratto, per le mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine. Nel caso, tale diritto deve essere richiamato nel contratto di assunzione e può essere esercitato a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta scritta entro 6 mesi dalla scadenza del contratto.

In caso di lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, il diritto di precedenza potrà essere esercitato a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta scritta entro 3 mesi dalla scadenza del contratto.

### **INTERVALLI TEMPORALI IN CASO DI RIASSUNZIONE**

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che i termini di interruzione previsti dalla legge in caso di riassunzione si applicano nei seguenti casi:

- a) l'assunzione di lavoratori impiegati nelle attività stagionali indicate nel CCNL;
- b) sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori;
- c) assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;

- d) assunzione di percettori della NASpI;
- e) assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età.

### **SOSTITUZIONE MATERNITÀ O CONGEDO PARENTALE**

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale potrà avvenire anche con un anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, con possibilità, inoltre, di anticiparla fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare. Per i livelli 5-6-7 l'affiancamento può essere portato fino a 6 mesi.

### **CONSERVAZIONE DEL POSTO IN CASO DI MALATTIA**

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata a un periodo massimo pari a un terzo della durata del contratto iniziale, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.

#### 4. CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (ART. 16)

Con il nuovo art. 16 del CCNL, i contratti di somministrazione e i contratti a tempo determinato possono essere stipulati

- i) nella misura massima, complessivamente, del 35% (in luogo del 30%) in media annua, riferita all'anno solare precedente all'assunzione di riferimento, rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato,
- ii) con un massimo del 15% (prima era del 12%) previsto per la somministrazione.

Per il calcolo delle suddette percentuali, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro e va operato un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

#### 5. ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE PER I LAVORATORI A TEMPO PIENO E BANCA ORE (ART. 31)

In materia di orario di lavoro multiperiodale per i lavoratori a tempo pieno e banca ore, le Parti hanno confermato che, a fronte di necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco dell'anno, con i limiti **massimi di 45 ore settimanali e 10 ore giornaliere** e con una durata **minima di 35 ore settimanali**.

Ciascun lavoratore può far confluire in una "**banca individuale delle ore**" le ore di lavoro eccedenti la 45<sup>a</sup> ora, che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione inerenti al mese successivo a quello in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Se in azienda dovesse sorgere l'esigenza di attivare l'istituto della banca ore per necessità diverse da quelle suddette, la stessa azienda con la RSU e, ove non ancora costituita, con la RSA, unitamente alle OO.SS.,

potranno definire specifiche intese, che dovranno essere stabilite nel pieno rispetto delle finalità e dei contenuti fissati nel nuovo art. 31 del CCNL. L'eventuale adesione di lavoratori *part time* alla banca ore, così come definita da tali intese, dovrà avvenire per esplicita adesione volontaria.

#### 6. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (ART. 33)

Secondo la formulazione del nuovo art. 33 del CCNL, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, lo stesso potrà avere una durata predeterminata (minimo 6 mesi, massimo 24 mesi). La relativa comunicazione all'interessato dovrà essere fornita il prima possibile e comunque entro 30 giorni (prima erano 45) dalla richiesta. In questo caso, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato o incrementi temporanei di orario per il personale *part time* che ne abbia 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.

Inoltre, è stata convenuta altresì l'estensione delle causali per il recesso dalle clausole elastiche alle ipotesi di patologie gravi o oncologiche riguardanti coniuge, convivente, figli, genitori; figlio convivente di età non superiore a 13 anni; figlio convivente con handicap o lavoratore studente. Tale denuncia, in forma scritta, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 30 giorni, salvo comprovati casi di necessità e urgenza connessi con la condizione di salute del lavoratore o del familiare.

#### 7. LICENZIAMENTO PER MANCANZE (ART. 48)

Con l'accordo in commento, le Parti hanno voluto introdurre una nuova tipologia di provvedimento, il **licenziamento senza preavviso e con trattenuta**, la quale spetterà al lavoratore che, senza alcuna giustificazione, non si presenti sul posto di lavoro per 10 giorni continuativi decorrenti dall'ultimo giorno di presenza accertato, rendendosi irreperibile. In questo caso, il datore di lavoro tratterrà, a titolo di penale, una somma pari all'indennità sostitutiva del preavviso dovuta per il licenziamento.

#### 8. TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO (ART. 51)

Il nuovo art. 51 del CCNL prevede che 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. Il lavoratore dovrà fornire all'azienda (e non più a richiesta del datore di lavoro) il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica.

In caso di malattia o infortunio, inoltre, l'accordo ha confermato che

- agli impiegati non in prova, a integrazione dei trattamenti INPS, spettano la corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 5 mesi e della metà di essa per gli altri 7 mesi. Il trattamento

cesserà qualora l'impiegato con più periodi di malattia, raggiunga nel complesso, durante 36 mesi consecutivi, il limite massimo previsto per il comparto;

- agli operai, spetta la corresponsione di un'integrazione del trattamento INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione globale netta a partire dal 1° giorno lavorativo di assenza e fino al 180° giorno, mentre dal 181° giorno al 270° giorno, la corresponsione del 50% della retribuzione globale; nei casi di infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL, all'operaio sarà riconosciuto il 100% della retribuzione globale a decorrere dal 2° giorno e fino a guarigione clinica.

Inoltre, le Parti hanno inteso di affidare a una Commissione paritetica, 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 per acquisire i dati relativi al fenomeno delle assenze per malattia dapprima per il biennio 2022-2023 mentre per gli anni successivi i dati saranno considerati annualmente.

Sulla base dei dati forniti dall'Inps, la Commissione presenterà, con cadenza annuale, un rapporto alle Parti che costituirà la base per il confronto (in prima applicazione, entro il 2024) circa l'effettiva dimensione del fenomeno della morbidità, con particolare attenzione alle malattie c.d. brevi.

Sul punto, la Commissione dovrà acquisire il dato di incidenza delle malattie c.d. brevi rispetto al totale dei giorni di assenza per malattia.

Qualora i dati forniti evidenziassero un'incidenza particolarmente rilevante delle malattie c.d. brevi (quale, per 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 una proposta finalizzata a contenere il fenomeno, le quali si impegnano ad avviare una riforma della disciplina in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

#### 9. CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE (ART. 52 *BIS*)

Con il nuovo art. 52 *bis*, introdotto in sede di stesura dell'ipotesi di accordo, le Parti hanno previsto che le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (D.Lgs. n. 80 del 2015), se debitamente certificati dagli Organi competenti, hanno il diritto di **astenersi dal lavoro** per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di **90 giorni lavorativi**. La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, avendo cura di indicare l'inizio e la fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima e 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, anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, con 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.

Sussistendo le condizioni previste dalla norma e a richiesta della lavoratrice, il congedo sarà **prorogato** per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 70% della retribuzione corrente.

La lavoratrice, inoltre, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a *part time*, verticale o orizzontale e, a richiesta della lavoratrice, il rapporto di lavoro dovrà essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Da ultimo, la lavoratrice può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la dipendente. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

#### 10. PREVIDENZA COMPLEMENTARE (ART. 54)

Con l'ipotesi di accordo in commento, le Parti hanno specificato che i Fondi pensione a cui le aziende saranno tenute a versare i contributi saranno solo:

- PREVIAMBIENTE, per i lavoratori delle aziende aderenti a ANIP come previsto dall'Accordo 8 giugno 2007;
- FONDAPI, per i lavoratori delle aziende aderenti a CONFAPI come previsto dall'Accordo del 23 febbraio 2005;
- PREVIDENZA COOPERATIVA, per i lavoratori delle imprese cooperative del settore previsto dal Protocollo aggiuntivo del 16 febbraio 2007.

#### 11. ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE DI SETTORE - O.N.B.S.I. (ART. 66)

Con una nota a verbale, le Parti hanno stabilito di attivare un confronto entro il mese di luglio 2021, con lo scopo di effettuare un aggiornamento ed evoluzione dell'Organismo Paritetico Nazionale di Settore (ONBSI) nell'ambito della definizione di un più generale Accordo di Governance.

Il confronto si concluderà entro ottobre 2021 e sarà finalizzato al raggiungimento di una intesa tra le parti, le quali individueranno le migliori soluzioni organizzative e le nuove prospettive della bilateralità per la valorizzazione delle relazioni sindacali del settore.

#### 12. DECORRENZA E DURATA (ART. 72)

L'accordo in commento il presente accordo decorre **dalla data della stipula** e sarà in vigore **fino al 31 dicembre 2024**.

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 relativa alla clausola di ultrattività prevista dai nuovi artt. 73 *bis* e 73 *ter*.

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

### 13. TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI (ART. 73)

Con l'accordo in commento le Parti hanno stabilito un **incremento retributivo** a regime per il 2° livello (parametro 109) di 120,00 euro lordi e conseguente riparametrazione per le altre categorie previste dal CCNL da corrispondere in 5 tranches (40,00 euro dal 1° luglio 2021, 20,00 euro dal 1° luglio 2022 e 30,00 euro a partire dal 1° luglio 2023, 20,00 euro a partire dal 1° luglio 2024 e 10,00 euro a partire dal 1° luglio 2025). Pertanto, i **nuovi minimi tabellari** sono i seguenti:

CATEGORIA	PARAMETRO	Nuovi minimi a partire dal (in euro)				
		1° luglio 2021	1° luglio 2022	1° luglio 2023	1° luglio 2024	1° luglio 2025
Q	220	1411,23	1451,60	1512,15	1552,52	1572,70
7	201	1289,36	1326,24	1381,56	1418,44	1436,88
6	174	1.116,15	1148,08	1195,97	1227,90	1243,86
5	140	898,06	923,74	962,28	987,96	1000,81
4	128	821,08	844,57	879,80	903,28	915,03
4	125	801,85	824,79	859,19	882,13	893,60
3	118	756,94	778,59	811,07	832,72	843,55
2	115	737,71	758,81	790,46	811,56	822,11
2	109	699,21	719,21	749,21	769,21	779,21
1	100	641,48	659,83	687,35	705,70	714,87

#### Clausola Consuntivo 2021-2024

Nel mese di giugno 2025, indipendentemente dalla ultrattività o meno del CCNL in commento, le Parti effettueranno 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 relativi al 1° luglio 2025 saranno 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 rinnovo in commento, 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.

### 14. RINNOVO ANNUALE E TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI PER L'ANNO 2025 (ART. 73 BIS)

Le Parti hanno stabilito che il CCNL in commento, 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. In tal caso, le Parti si incontreranno nel 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 dall'1° luglio 2025. L'indice "IPCA al netto degli energetici importati" sarà 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 sarà comunque applicata anche in assenza di ultrattività del contratto. In ugual modo, a giugno 2026, sulla base del medesimo indice (IPCA consuntivata per l'anno 2025) si determinerà l'eventuale incremento dei minimi contrattuali con decorrenza a partire dal 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 vi sarà alcun aumento del minimo contrattuale e l'eventuale recupero delle eccedenze sarà effettuato sugli incrementi retributivi che saranno definiti in occasione del nuovo rinnovo del CCNL.

**15. RINNOVO DEL CCNL PER GLI ANNI SUCCESSIVI AL 2025 E TRATTAMENTI MINIMI CONTRATTUALI (ART. 73 TER)**

Con l'introduzione del nuovo art. 73 *ter*, le Parti firmatari, potranno dare ulteriore efficacia al CCNL, anche per gli anni successivi all'anno 2025, 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).

Qualora, invece, una delle Parti comunicasse la formale disdetta nei termini di contratto, a settembre il CCNL cesserà 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 2026, dal confronto fra IPCA prevista e consuntivata.

\*\*\*\*\*

Restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

*Consulenti*

*(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)*