



LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 22 ottobre 2025

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Convalida delle dimissioni del genitore lavoratore anche nel periodo di prova
di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Convalida delle dimissioni del genitore lavoratore anche nel periodo di prova
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Rilascio del DURC di congruità alle imprese non rientranti nel comparto edile
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Rilascio del DURC di congruità alle imprese non rientranti nel comparto edile
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Eventi sismici 13 marzo 2025 Campi Flegrei: sospensione adempimenti e contributi
di Redazione

CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Eventi sismici 13 marzo 2025 Campi Flegrei: sospensione adempimenti e contributi
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI



Revoca del trattamento pensionistico: risarcimento del danno patrimoniale
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Revoca del trattamento pensionistico: risarcimento del danno patrimoniale
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Le principali novità previste nel rinnovo del CCNL Pulizia Multiservizi
di Michele Donati

GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Le principali novità previste nel rinnovo del CCNL Pulizia Multiservizi
di Michele Donati



CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Convalida delle dimissioni del genitore lavoratore anche nel periodo di prova

di Redazione

Il Ministero del Lavoro, con [nota n. 14744 del 13 ottobre 2025](#), ha precisato che le dimissioni della lavoratrice in gravidanza ovvero di un genitore nei primi 3 anni di vita del bambino devono essere convalidate dall'Ispettorato del lavoro o dall'Ufficio ispettivo del lavoro territorialmente competente, a norma dell'art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001, anche se presentate durante il periodo di prova.

Infatti, poiché la convalida delle dimissioni è finalizzata a prevenire comportamenti vessatori, discriminatori o coercitivi da parte del datore di lavoro e costituisce un importante strumento di garanzia per la libertà di scelta della lavoratrice o del lavoratore, il Dicastero ritiene che l'obbligo di convalida delle dimissioni debba applicarsi anche nel caso in cui queste siano presentate durante il periodo di prova.

Infatti, il datore di lavoro potrebbe indurre le dimissioni anche durante il periodo di prova, determinando un licenziamento sostenuto da motivazioni discriminatorie e, come tale, nullo.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più



CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Convalida delle dimissioni del genitore lavoratore anche nel periodo di prova

di Redazione

Il Ministero del Lavoro, con [nota n. 14744 del 13 ottobre 2025](#), ha precisato che le dimissioni della lavoratrice in gravidanza ovvero di un genitore nei primi 3 anni di vita del bambino devono essere convalidate dall'Ispettorato del lavoro o dall'Ufficio ispettivo del lavoro territorialmente competente, a norma dell'art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001, anche se presentate durante il periodo di prova.

Infatti, poiché la convalida delle dimissioni è finalizzata a prevenire comportamenti vessatori, discriminatori o coercitivi da parte del datore di lavoro e costituisce un importante strumento di garanzia per la libertà di scelta della lavoratrice o del lavoratore, il Dicastero ritiene che l'obbligo di convalida delle dimissioni debba applicarsi anche nel caso in cui queste siano presentate durante il periodo di prova.

Infatti, il datore di lavoro potrebbe indurre le dimissioni anche durante il periodo di prova, determinando un licenziamento sostenuto da motivazioni discriminatorie e, come tale, nullo.

Special Event

Come scrivere una lettera di licenziamento

Scopri di più



CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Rilascio del DURC di congruità alle imprese non rientranti nel comparto edile

di Redazione

Il Ministero del Lavoro, con [risposta a interpello n. 4 del 17 ottobre 2025](#), ha offerto chiarimenti sulla possibilità di applicare alle imprese che non rientrano nel comparto edile il sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili (DURC di congruità). In particolare, l'istante chiede se l'obbligo di iscrizione alle Casse Edili – e il conseguente assoggettamento alle connesse verifiche – ricorra esclusivamente con riferimento alle imprese inquadrate o inquadrabili nel settore edile, ossia che svolgono in modo prevalente attività riconducibili all'edilizia. In proposito, chiede se la disciplina sulla congruità debba essere circoscritta alle sole imprese che applicano il CCNL Edilizia, restando, pertanto, escluse da tale obbligo quelle imprese che, pur realizzando attività edili in modo accessorio, risultano correttamente inquadrate sotto altro settore contrattuale, come ad esempio quello metalmeccanico.

Il Ministero chiarisce che la verifica della congruità è circoscritta, nell'ambito di ciascun cantiere, a tutti gli interventi realizzati nel settore edile, mentre, allo stato, le lavorazioni non edili non sono soggette a tale verifica. Inoltre, viene precisato che l'iscrizione alla Cassa Edile risulta strettamente legata all'attività prevalentemente svolta dall'impresa medesima, allo specifico settore in cui la stessa opera e alla contrattazione applicata: ciò risulta ben diverso dalla funzione di verifica della congruità, che, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.M. n. 143/2021, è alla stessa conferito. Tale funzione, infatti, è esercitata in modo autonomo rispetto all'obbligo di iscrizione, incentrandosi sulle opere edili realizzate all'interno dell'appalto, indipendentemente dalla natura giuridica e dalle attività generalmente svolte dalle aziende coinvolte.

Pertanto, le imprese che in concreto svolgono prevalentemente attività edile hanno sia l'obbligo di richiedere il rilascio del DURC di congruità per i lavori edili realizzati nell'ambito del cantiere, sia quello di iscrizione a una Cassa Edile/Edilcassa. Invece, per le imprese che in concreto svolgono prevalentemente attività diversa da quella edile è previsto solo l'obbligo di richiedere il rilascio del DURC di congruità per i lavori edili eventualmente realizzati nell'ambito del cantiere, ma non l'obbligo di iscrizione a una Cassa Edile/Edilcassa. Pertanto, le Casse Edili e/o le Edilcassa competenti dovranno rilasciare il DURC di congruità a tali imprese, non iscritte alla Cassa Edile/Edilcassa, senza imporre loro alcun obbligo di iscrizione, fermo l'obbligo – da parte di tali imprese – di corrispondere eventuali costi del servizio.



Corso per dipendenti

Paghe e Contributi Avanzato

Scopri di più



CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Rilascio del DURC di congruità alle imprese non rientranti nel comparto edile

di Redazione

Il Ministero del Lavoro, con [risposta a interpello n. 4 del 17 ottobre 2025](#), ha offerto chiarimenti sulla possibilità di applicare alle imprese che non rientrano nel comparto edile il sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili (DURC di congruità). In particolare, l'istante chiede se l'obbligo di iscrizione alle Casse Edili – e il conseguente assoggettamento alle connesse verifiche – ricorra esclusivamente con riferimento alle imprese inquadrate o inquadrabili nel settore edile, ossia che svolgono in modo prevalente attività riconducibili all'edilizia. In proposito, chiede se la disciplina sulla congruità debba essere circoscritta alle sole imprese che applicano il CCNL Edilizia, restando, pertanto, escluse da tale obbligo quelle imprese che, pur realizzando attività edili in modo accessorio, risultano correttamente inquadrate sotto altro settore contrattuale, come ad esempio quello metalmeccanico.

Il Ministero chiarisce che la verifica della congruità è circoscritta, nell'ambito di ciascun cantiere, a tutti gli interventi realizzati nel settore edile, mentre, allo stato, le lavorazioni non edili non sono soggette a tale verifica. Inoltre, viene precisato che l'iscrizione alla Cassa Edile risulta strettamente legata all'attività prevalentemente svolta dall'impresa medesima, allo specifico settore in cui la stessa opera e alla contrattazione applicata: ciò risulta ben diverso dalla funzione di verifica della congruità, che, ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.M. n. 143/2021, è alla stessa conferito. Tale funzione, infatti, è esercitata in modo autonomo rispetto all'obbligo di iscrizione, incentrandosi sulle opere edili realizzate all'interno dell'appalto, indipendentemente dalla natura giuridica e dalle attività generalmente svolte dalle aziende coinvolte.

Pertanto, le imprese che in concreto svolgono prevalentemente attività edile hanno sia l'obbligo di richiedere il rilascio del DURC di congruità per i lavori edili realizzati nell'ambito del cantiere, sia quello di iscrizione a una Cassa Edile/Edilcassa. Invece, per le imprese che in concreto svolgono prevalentemente attività diversa da quella edile è previsto solo l'obbligo di richiedere il rilascio del DURC di congruità per i lavori edili eventualmente realizzati nell'ambito del cantiere, ma non l'obbligo di iscrizione a una Cassa Edile/Edilcassa. Pertanto, le Casse Edili e/o le Edilcassa competenti dovranno rilasciare il DURC di congruità a tali imprese, non iscritte alla Cassa Edile/Edilcassa, senza imporre loro alcun obbligo di iscrizione, fermo l'obbligo – da parte di tali imprese – di corrispondere eventuali costi del servizio.



Corso per dipendenti

Paghe e Contributi Avanzato

Scopri di più



CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Eventi sismici 13 marzo 2025 Campi Flegrei: sospensione adempimenti e contributi

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 138 del 20 ottobre 2025](#), ha offerto indicazioni sull'ambito di applicazione dell'art. 11, D.L. n. 65/2025, che, per fronteggiare gli effetti dell'evoluzione del fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei, ha disposto la sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, inclusi quelli derivanti dalle cartelle di pagamento emesse dagli Agenti della riscossione e dagli avvisi di addebito, in scadenza nel periodo dal 13 marzo 2025 al 31 agosto 2025, in relazione agli eventi sismici del 13 e 15 marzo 2025.

La sospensione è riferita ai soggetti che avevano, alla data del 13 marzo 2025, la residenza o la sede legale o la sede operativa dichiarata alla competente CCIAA negli immobili danneggiati e sgomberati per inagibilità in esecuzione di provvedimenti adottati dalle competenti Autorità.

In particolare, destinatari della sospensione in esame sono i soggetti rientranti nelle seguenti categorie:

- i datori di lavoro privati (compresi i datori di lavoro domestico e quelli con natura giuridica privata con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica);
- i lavoratori autonomi (artigiani, commercianti e agricoli);
- i committenti e i liberi professionisti obbligati all'iscrizione alla Gestione separata.

La circolare dettaglia, quindi, le istruzioni per le diverse categorie.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di aggiornamento continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**





CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO

Eventi sismici 13 marzo 2025 Campi Flegrei: sospensione adempimenti e contributi

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 138 del 20 ottobre 2025](#), ha offerto indicazioni sull'ambito di applicazione dell'art. 11, D.L. n. 65/2025, che, per fronteggiare gli effetti dell'evoluzione del fenomeno bradisismico nell'area dei Campi Flegrei, ha disposto la sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, inclusi quelli derivanti dalle cartelle di pagamento emesse dagli Agenti della riscossione e dagli avvisi di addebito, in scadenza nel periodo dal 13 marzo 2025 al 31 agosto 2025, in relazione agli eventi sismici del 13 e 15 marzo 2025.

La sospensione è riferita ai soggetti che avevano, alla data del 13 marzo 2025, la residenza o la sede legale o la sede operativa dichiarata alla competente CCIAA negli immobili danneggiati e sgomberati per inagibilità in esecuzione di provvedimenti adottati dalle competenti Autorità.

In particolare, destinatari della sospensione in esame sono i soggetti rientranti nelle seguenti categorie:

- i datori di lavoro privati (compresi i datori di lavoro domestico e quelli con natura giuridica privata con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica);
- i lavoratori autonomi (artigiani, commercianti e agricoli);
- i committenti e i liberi professionisti obbligati all'iscrizione alla Gestione separata.

La circolare dettaglia, quindi, le istruzioni per le diverse categorie.

EDIZIONE 2024/2025

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il percorso pratico di aggiornamento continuativo per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**





NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Revoca del trattamento pensionistico: risarcimento del danno patrimoniale

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 9 luglio 2025 n. 18821, ha ritenuto che, in materia di previdenza sociale, quando l'ente previdenziale riconosce inizialmente una pensione e successivamente la revoca, sussiste l'obbligo di risarcimento del danno patrimoniale in favore dell'assicurato che abbia fatto legittimo affidamento sulla prestazione concessa, purché tale affidamento sia tutelabile ai sensi dell'art. 1175, c.c.

Gli enti previdenziali sono tenuti a condotte di diligenza nella comunicazione dei dati in loro possesso e nella gestione dei rapporti con gli assicurati, dovendo rispettare i principi di correttezza e buona fede che governano i rapporti obbligatori. Il danno risarcibile consiste nella perdita patrimoniale subita dall'assicurato che si è visto venire meno un emolumento su cui aveva fatto legittimo affidamento, in ragione della risoluzione del rapporto di lavoro in vista del pensionamento. La quantificazione del danno dev'essere commisurata all'importo del rateo mensile di pensione originariamente liquidato per il periodo intercorrente tra la data immediatamente successiva alla revoca della pensione e quella immediatamente anteriore rispetto alla liquidazione di un'eventuale diversa prestazione previdenziale.

Restano escluse dal risarcimento le voci relative ai contributi volontari corrisposti per ottenere prestazioni alternative, la differenza tra il maggiore importo della pensione originariamente liquidata e quello di prestazioni successive, nonché il danno corrispondente alle retribuzioni perse per la risoluzione del rapporto di lavoro conseguente al riconoscimento del diritto a pensione, quando tale risoluzione costituisca una scelta autonoma del lavoratore. Il principio dell'affidamento legittimo opera quale limite all'esercizio del potere di revoca dell'ente previdenziale e fonte di responsabilità risarcitoria quando la condotta dell'amministrazione generi nel soggetto una ragionevole aspettativa di mantenimento della prestazione concessa.

OneDay Master

Contenzioso previdenziale

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Revoca del trattamento pensionistico: risarcimento del danno patrimoniale

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 9 luglio 2025 n. 18821, ha ritenuto che, in materia di previdenza sociale, quando l'ente previdenziale riconosce inizialmente una pensione e successivamente la revoca, sussiste l'obbligo di risarcimento del danno patrimoniale in favore dell'assicurato che abbia fatto legittimo affidamento sulla prestazione concessa, purché tale affidamento sia tutelabile ai sensi dell'art. 1175, c.c.

Gli enti previdenziali sono tenuti a condotte di diligenza nella comunicazione dei dati in loro possesso e nella gestione dei rapporti con gli assicurati, dovendo rispettare i principi di correttezza e buona fede che governano i rapporti obbligatori. Il danno risarcibile consiste nella perdita patrimoniale subita dall'assicurato che si è visto venire meno un emolumento su cui aveva fatto legittimo affidamento, in ragione della risoluzione del rapporto di lavoro in vista del pensionamento. La quantificazione del danno dev'essere commisurata all'importo del rateo mensile di pensione originariamente liquidato per il periodo intercorrente tra la data immediatamente successiva alla revoca della pensione e quella immediatamente anteriore rispetto alla liquidazione di un'eventuale diversa prestazione previdenziale.

Restano escluse dal risarcimento le voci relative ai contributi volontari corrisposti per ottenere prestazioni alternative, la differenza tra il maggiore importo della pensione originariamente liquidata e quello di prestazioni successive, nonché il danno corrispondente alle retribuzioni perse per la risoluzione del rapporto di lavoro conseguente al riconoscimento del diritto a pensione, quando tale risoluzione costituisca una scelta autonoma del lavoratore. Il principio dell'affidamento legittimo opera quale limite all'esercizio del potere di revoca dell'ente previdenziale e fonte di responsabilità risarcitoria quando la condotta dell'amministrazione generi nel soggetto una ragionevole aspettativa di mantenimento della prestazione concessa.

OneDay Master

Contenzioso previdenziale

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Le principali novità previste nel rinnovo del CCNL Pulizia Multiservizi

di Michele Donati

Nel corso del presente contributo saranno approfondite le principali novità previste in sede di rinnovo del [CCNL Servizi di pulizia, servizi integrati/Multiservizi](#). Saranno, in particolare, passate in rassegna le pattuizioni economiche e normative, suddivise e trattate per area tematica – oggetto dell’ipotesi si rinnovo sottoscritta in data 13 giugno 2025. Specie per le previsioni di carattere normativo saranno poi effettuati dei parallelismi con le fonti previste in via strutturale dal nostro ordinamento.

Caratteristiche generali

In data 13 giugno 2025 è stata sottoscritta l’ipotesi di rinnovo del CCNL per le aziende che effettuano servizi di pulizia, servizi integrati e Multiservizi.

Il tavolo di concertazione ha visto la sottoscrizione di ACGI Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Legacoop Produzione e Servizi, Unionservizi Confapi, sul versante datoriale, e Filmcas Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti dal lavoro lavoratori.

Il rinnovo presenta una struttura schematica negli argomenti trattati (che qui di seguito sarà riproposta fedelmente), occupandosi in particolare di:

- sfera di applicazione del CCNL;
- rapporto di lavoro a tempo parziale;
- trattamento economico e normativo in ipotesi di malattia e infortunio;
- congedi per donne vittime di violenza;
- decorrenza, durata, minimi contrattuali (e loro avanzamenti), ultrattivitÀ delle previsioni contrattuali.

La durata del contratto, fatta eccezione per le decorrenze di istituti specifici, va dal 1° giugno 2025 al 31 dicembre 2028 (anche se, come si vedrà, per la parte economica è previsto un ultimo incremento a marzo 2029, oltre a un particolare regime di ultrattivitÀ in ipotesi di inerzia delle parti).

Relativamente alla sfera di applicazione è importante sottolineare il disposto dell’art. 1,



attraverso il quale viene istituita un'apposita Commissione paritetica finalizzata a individuare il corretto bacino di datori di lavoro potenzialmente rientranti nell'ambito di interesse del CCNL. Ciò al fine di evitare fenomeni di dumping sociale connessi a una distorta applicazione del contratto collettivo in questione, che già in passato è finito per tali motivazioni sotto la lente di ingrandimento, ad esempio della giurisprudenza, in tema di congruità dei trattamenti salariali.

La finalità dell'attività che sarà quindi svolta dalla Commissione paritetica è quella di assicurare una definizione quanto più puntuale dei datori di lavoro, che, in base all'attività svolta, potranno applicare il CCNL in trattazione, escludendo invece quelli che debbono far riferimento ad altri accordi collettivi.

La disciplina del rapporto a tempo parziale

Molto ampio è lo spazio destinato al rapporto a tempo parziale e decisamente dettagliata è la disciplina che viene prevista nell'ipotesi di rinnovo, sempre coerentemente con l'impianto normativo strutturale previsto dagli artt. 4 ss., D.Lgs. n. 81/2015, sul tema.

L'ambito di intervento è l'art. 33, CCNL, che, come detto, opera una ricognizione decisamente profonda e ampia dell'istituto, partendo dalla tipologia di assetti che il rapporto a tempo parziale può presentare.

Come già riscontrato in altri accordi collettivi, quindi, viene recuperata quella distinzione generale che è stata superata con il D.Lgs. n. 81/2015 e, quindi, viene ammesso che alla previsione di un orario ridotto può conseguire un triplice assetto:

- part-time orizzontale: riduzione uniforme e costante dell'orario giornaliero;
- part-time verticale: svolgimento della prestazione a tempo pieno solo limitatamente ad alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- part-time misto: la riduzione dell'orario si sostanzia in una combinazione delle 2 fisionomie appena sopra richiamate.

Viene ribadita la necessaria volontà concorde di entrambe le parti di prevedere un rapporto con orario a tempo parziale, così come la necessità di ricorso alla forma scritta.

La volontà concorde di entrambe le parti è soprattutto necessaria in ipotesi di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa; al ricorrere di tale fattispecie possono concorrere anche esigenze organizzative aziendali, ma è a quel punto nevralgico il contestuale positivo accoglimento del lavoratore.

Sempre in tema di trasformazione, viene poi previsto un diritto di precedenza alla rimodulazione dell'orario di lavoro, e quindi alla variazione da tempo pieno a tempo parziale,



nei confronti di quei lavoratori che presentino gravi e documentate situazioni connesse alla salute propria, ovvero di propri familiari^[1] a favore dei quali prestano assistenza (coerentemente con la vigente normativa, anche a seguito delle novelle introdotte sul tema dal D.Lgs. n. 105/2022)^[2].

Relativamente alla necessità di ricorrere alla forma scritta viene effettuato un palese richiamo a quanto previsto sul tema dal D.Lgs. n. 81/2015 e al dato che attraverso il contratto individuale di lavoro è necessario andare a indicare, tra gli altri elementi, la puntuale distribuzione della prestazione a orario ridotto.

Un altro elemento che dev'essere indicato nel contratto individuale di assunzione è costituito dall'eventuale previsione delle clausole elastiche.

Il rinnovo ammette l'apposizione delle clausole elastiche e ne disciplina la fisionomia.

Viene, anzitutto, previsto un arco temporale di almeno 48 ore che il datore di lavoro deve tenere in considerazione per preavvisare il lavoratore part-timer circa la variazione della collocazione della prestazione.

Coerentemente con quanto previsto in altri accordi collettivi, viene prevista una duplice forma di maggiorazione^[3]:

- una pari al 10%, connessa alla mera variazione della collocazione temporale;
- un'altra, ulteriore rispetto a quella prevista per il lavoro supplementare, pari all'1,5% in ipotesi di incremento delle ore lavorate.

Sempre in tema di clausole elastiche viene poi prevista la possibilità per il lavoratore di denunciare particolari situazioni personali quali ad esempio:

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa (sempre ammessa laddove non sia confligente con il rapporto pregresso, coerentemente con quanto stabilito sul tema anche dal D.Lgs. n. 104/2022);
- esigenze connesse alla tutela della salute comprovate dal servizio sanitario pubblico;
- esigenze connesse a maternità e paternità;
- esigenze connesse a gravi motivi familiari, ivi compresa la presenza di gravi patologie, proprie o di propri familiari;
- presenza di figli conviventi di età non superiore a 13 anni, ovvero senza età in ipotesi di handicap;
- lavoratore studente.

Il fattore comune tra le fattispecie sopra elencate e previste nell'ipotesi di rinnovo è dato dalla sussistenza di condizioni personali tali da rendere oltremodo complessa la rimodulazione della sfera privata per sopraggiunte situazioni lavorative.



Tale scenario, evidentemente confligente con quanto ammesso da clausole elastiche magari già in precedenza apposte, può rendere complessa la gestione dei tempi di vita e di lavoro, ancor più all'interno di un rapporto part-time che ha come caratteristica fondante la puntuale e rigorosa definizione della distribuzione della prestazione.

A seguito della denuncia avanzata dal lavoratore, che significa l'insorgenza di una delle condizioni sopra indicate, viene quindi meno la possibilità da parte del datore di lavoro di esercitare la clausola elastica.

In tema di lavoro supplementare, viene anzitutto prevista una maggiorazione (omnicomprensiva di ogni istituto contrattuale) pari al 28% per le ore a tale titolo prestate.

Molta rilevanza viene data, poi, al monitoraggio nel suo complesso delle dinamiche connesse al lavoro a tempo parziale, che dev'essere oggetto di apposita informativa annuale da rendere alle rappresentanze sindacali eventualmente presenti in azienda e, in loro assenza, alle articolazioni territoriali.

Tale flusso informativo, come detto, dev'essere sostanzialmente complessivo e fornire dati in merito al numero dei rapporti a tempo parziale, le eventuali trasformazioni (da tempo pieno a parziale e viceversa), le professionalità interessate, la sussistenza di clausole elastiche e la quantificazione del ricorso al lavoro supplementare.

Rispetto a tale ultimo aspetto viene, poi, previsto dall'ipotesi di rinnovo un meccanismo di stabilizzazione che deve innescarsi in ipotesi di massiccio ricorso al lavoro supplementare.

La stabilizzazione deve, in ogni caso, essere coerente (in termini percentuali) con il monte ore di lavoro supplementare riscontrato.

Sempre in tema di rapporto a tempo parziale viene previsto un limite minimo orario al di sotto del quale non è possibile scendere su base settimanale, pari a 15 ore; per i rapporti verticali e misti tale soglia viene ridefinita in 65 ore su base mensile e 640 su base annuale.

Sul punto è, in ogni caso, opportuno richiamare la relativa nota a verbale, secondo la quale, coerentemente con la totale assenza di una previsione normativa in tal senso (sia essa ancorata alla necessità di prevede un limite minimo, sia rispetto alla facoltà della contrattazione collettiva di trattare tale aspetto), contratti a tempo parziale sottoscritti per un orario inferiore a quello minimo non costituiscono ipotesi di mancato rispetto del CCNL medesimo, così come non integrano violazioni della vigente normativa.

Trattamento economico e normativo in ipotesi di malattia

Per quanto concerne il trattamento economico e normativo in ipotesi di malattia, viene



previsto in via generale l'obbligo di comunicare al datore di lavoro dell'insorgenza della patologia – e quindi della relativa inabilità temporanea assoluta – entro l'inizio dell'orario di lavoro previsto per la giornata nella quale ha inizio l'evento.

Lo stesso lavoratore è poi chiamato a fornire il protocollo telematico identificativo del certificato.

Viene messo, come nota a verbale del rinnovo, l'obbligo in capo al datore di lavoro di valutare di adibire a mansioni diverse i lavoratori a seguito di eventi di malattia, in ipotesi di sopraggiunta inidoneità connessa allo stato patologico.

Da questo punto, sotto il profilo economico e normativo, si assiste a uno sdoppiamento della disciplina, calibrata alternativamente sia su operai che su impiegati.

Per quanto concerne gli operai, viene previsto il diritto alla conservazione del posto fino a quando non vengono raggiunti 12 mesi di assenza per malattia entro un arco temporale di 36 (mesi) consecutivi e che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Nelle ipotesi di licenziamento conseguente al superamento del comporto come sopra definito, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, tra l'altro, l'indennità sostitutiva del preavviso, e a rilasciare una dichiarazione che dia evidenza dei periodi di malattia che hanno determinato il raggiungimento della soglia contrattualmente prevista.

Sempre in tema di malattia vengono specificate le fasce orarie di reperibilità (10 – 12; 17 – 19) a visita di controllo, nonché la decadenza del diritto all'integrazione aziendale per i periodi di perdita del diritto all'indennità INPS in ipotesi di assenza ingiustificata (alle visite di controllo eventualmente effettuate nelle suddette fasce).

Sotto il profilo economico viene prevista un'integrazione del datore di lavoro fino al raggiungimento dell'intera retribuzione contrattualmente spettante per i primi 5 mesi di evento e il riconoscimento della metà del trattamento (come appena definito) per i successivi 7 mesi; sia i 5 sia i 7 mesi – la cui somma restituisce appunto il risultato di 12 – debbono essere considerati nel più ampio arco temporale di 36 mesi consecutivi di monitoraggio degli eventi di malattia.

Per quanto concerne gli impiegati, viene previsto il riconoscimento dell'intera retribuzione fino al 180° giorno di evento, e quindi del 50% del trattamento spettante per l'arco di tempo compreso tra il 181° e il 270° giorno.

Congedo per donne vittime di violenza

Opportunamente, e coerentemente con quanto fatto nel recente passato da altri accordi



collettivi, l'ipotesi di rinnovo del CCNL Multiservizi recepisce la disciplina prevista dell'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015, in tema di congedi per donne vittime di violenza.

A favore di coloro che risultino essere inserite in percorsi di protezione connessi a violenza di genere viene ammessa la possibilità di fruire di un congedo di durata massima pari a 90 giorni lavorativi; il trattamento economico previsto è a carico dell'INPS e l'erogazione è prevista con il meccanismo dell'anticipo da parte del datore di lavoro e il successivo recupero tramite conguaglio effettuato nelle denunce mensili rispetto ai contributi dovuti.

Il trattamento indennitario è pari all'ultima retribuzione e, parallelamente allo stesso, viene anche riconosciuto l'accreditamento a fini di contribuzione figurativa.

La fruizione del congedo può avere articolazione giornaliera, ovvero oraria; in questa seconda ipotesi, in ogni caso, l'assetto del congedo dev'essere pari alla metà dell'orario giornaliero svolto nell'ultimo mese immediatamente precedente a quello di inizio dell'astensione.

Sotto il profilo della prestazione lavorativa viene previsto il diritto, a favore delle lavoratrici interessate, a trasformare il rapporto da tempo pieno a parziale e viceversa.

È ammessa, inoltre, previa valutazione delle Associazioni datoriali di categoria ed agli enti bilaterali di settore, la possibilità di valutare il trasferimento in altre aziende associate, di lavoratrici inserite in percorsi di protezione, sempre in coerenza e con lo spirito della tutela della persona.

Decorrenza, durata, trattamento economico

Come già anticipato in precedenza, l'accordo in trattazione avrà durata compresa tra il 1° giugno 2025 e il 31 dicembre 2028.

In assenza di disdetta nei 3 mesi anteriori alla scadenza, il contratto si intenderà rinnovato annualmente; in ipotesi contraria, invece, viene in ogni caso prevista l'ultrattivitÀ della parte economica e contrattuale sino a quando non sarà definito il nuovo testo.

Per quanto riguarda la definizione degli incrementi periodici dei minimi contrattuali, viene preso come riferimento il trattamento economico del 2° livello (parametro 109) e le decorrenze saranno:

- 1° luglio 2025;
- 1° maggio 2026;
- 1° ottobre 2026;
- 1° maggio 2027;
- 1° dicembre 2027;



- 1° luglio 2028;
- 1° ottobre 2028;
- 1° marzo 2029.

Anche per quanto concerne la parte economica, viene previsto un meccanismo di analisi dell'andamento inflattivo e dei relativi indici ISTAT (in particolare dell'indice IPCA al netto degli energetici) al fine di valutare se, e nel caso in che misura, mettere mano ai minimi retributivi negli anni 2029 e 2030.

[1] In tema di assistenza, e relativamente ai legami di parentela, l'ipotesi di rinnovo richiama le figure del coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi che non abbiano altre figure alle quali richiedere assistenza. Sotto il profilo delle patologie, si fa riferimento invece, tra gli altri a gravi situazioni di malattia, handicap, ed a percorsi di recupero per tossicodipendenze.

[2] Nell'ipotesi di rinnovo viene contemplata la possibilità di prevedere un arco temporale definito e contenuto per quello che concerne la variazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale a favore di coloro che ne facciano richiesta per comprovate esigenze familiari. Viene, infatti, ammessa la facoltà di prevedere sin dall'inizio una durata alla trasformazione a tempo parziale, con successivo ritorno al tempo pieno allo spirare di detto arco temporale. Relativamente a ciò, l'ipotesi di rinnovo ammette un periodo di minimo a tempo parziale pari a 6 mesi e un massimo di 24. In tali ipotesi è possibile, per il datore di lavoro, effettuare nuove assunzioni, ovvero proporre una parallela trasformazione a tempo pieno (o quantomeno un incremento dell'orario) ad altri lavoratori a tempo parziale in organico.

[3] L'ipotesi di rinnovo specifica che nessuna maggiorazione è dovuta laddove la rimodulazione della prestazione lavorativa sia espressione di una richiesta proveniente dal lavoratore, ancorata quindi alle sue esigenze personali.

Si segnala che l'articolo è tratto da "[Contratti collettivi e tabelle](#)".



Euroconference in Pratica

Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità





GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Le principali novità previste nel rinnovo del CCNL Pulizia Multiservizi

di Michele Donati

Nel corso del presente contributo saranno approfondite le principali novità previste in sede di rinnovo del [CCNL Servizi di pulizia, servizi integrati/Multiservizi](#). Saranno, in particolare, passate in rassegna le pattuizioni economiche e normative, suddivise e trattate per area tematica – oggetto dell’ipotesi si rinnovo sottoscritta in data 13 giugno 2025. Specie per le previsioni di carattere normativo saranno poi effettuati dei parallelismi con le fonti previste in via strutturale dal nostro ordinamento.

Caratteristiche generali

In data 13 giugno 2025 è stata sottoscritta l’ipotesi di rinnovo del CCNL per le aziende che effettuano servizi di pulizia, servizi integrati e Multiservizi.

Il tavolo di concertazione ha visto la sottoscrizione di ACGI Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Legacoop Produzione e Servizi, Unionservizi Confapi, sul versante datoriale, e Filmcas Cgil, Fisascat Cisl e Uiltrasporti dal lavoro lavoratori.

Il rinnovo presenta una struttura schematica negli argomenti trattati (che qui di seguito sarà riproposta fedelmente), occupandosi in particolare di:

- sfera di applicazione del CCNL;
- rapporto di lavoro a tempo parziale;
- trattamento economico e normativo in ipotesi di malattia e infortunio;
- congedi per donne vittime di violenza;
- decorrenza, durata, minimi contrattuali (e loro avanzamenti), ultrattivitÀ delle previsioni contrattuali.

La durata del contratto, fatta eccezione per le decorrenze di istituti specifici, va dal 1° giugno 2025 al 31 dicembre 2028 (anche se, come si vedrà, per la parte economica è previsto un ultimo incremento a marzo 2029, oltre a un particolare regime di ultrattivitÀ in ipotesi di inerzia delle parti).

Relativamente alla sfera di applicazione è importante sottolineare il disposto dell’art. 1,



attraverso il quale viene istituita un'apposita Commissione paritetica finalizzata a individuare il corretto bacino di datori di lavoro potenzialmente rientranti nell'ambito di interesse del CCNL. Ciò al fine di evitare fenomeni di dumping sociale connessi a una distorta applicazione del contratto collettivo in questione, che già in passato è finito per tali motivazioni sotto la lente di ingrandimento, ad esempio della giurisprudenza, in tema di congruità dei trattamenti salariali.

La finalità dell'attività che sarà quindi svolta dalla Commissione paritetica è quella di assicurare una definizione quanto più puntuale dei datori di lavoro, che, in base all'attività svolta, potranno applicare il CCNL in trattazione, escludendo invece quelli che debbono far riferimento ad altri accordi collettivi.

La disciplina del rapporto a tempo parziale

Molto ampio è lo spazio destinato al rapporto a tempo parziale e decisamente dettagliata è la disciplina che viene prevista nell'ipotesi di rinnovo, sempre coerentemente con l'impianto normativo strutturale previsto dagli artt. 4 ss., D.Lgs. n. 81/2015, sul tema.

L'ambito di intervento è l'art. 33, CCNL, che, come detto, opera una ricognizione decisamente profonda e ampia dell'istituto, partendo dalla tipologia di assetti che il rapporto a tempo parziale può presentare.

Come già riscontrato in altri accordi collettivi, quindi, viene recuperata quella distinzione generale che è stata superata con il D.Lgs. n. 81/2015 e, quindi, viene ammesso che alla previsione di un orario ridotto può conseguire un triplice assetto:

- part-time orizzontale: riduzione uniforme e costante dell'orario giornaliero;
- part-time verticale: svolgimento della prestazione a tempo pieno solo limitatamente ad alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- part-time misto: la riduzione dell'orario si sostanzia in una combinazione delle 2 fisionomie appena sopra richiamate.

Viene ribadita la necessaria volontà concorde di entrambe le parti di prevedere un rapporto con orario a tempo parziale, così come la necessità di ricorso alla forma scritta.

La volontà concorde di entrambe le parti è soprattutto necessaria in ipotesi di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa; al ricorrere di tale fattispecie possono concorrere anche esigenze organizzative aziendali, ma è a quel punto nevralgico il contestuale positivo accoglimento del lavoratore.

Sempre in tema di trasformazione, viene poi previsto un diritto di precedenza alla rimodulazione dell'orario di lavoro, e quindi alla variazione da tempo pieno a tempo parziale,



nei confronti di quei lavoratori che presentino gravi e documentate situazioni connesse alla salute propria, ovvero di propri familiari^[1] a favore dei quali prestano assistenza (coerentemente con la vigente normativa, anche a seguito delle novelle introdotte sul tema dal D.Lgs. n. 105/2022)^[2].

Relativamente alla necessità di ricorrere alla forma scritta viene effettuato un palese richiamo a quanto previsto sul tema dal D.Lgs. n. 81/2015 e al dato che attraverso il contratto individuale di lavoro è necessario andare a indicare, tra gli altri elementi, la puntuale distribuzione della prestazione a orario ridotto.

Un altro elemento che dev'essere indicato nel contratto individuale di assunzione è costituito dall'eventuale previsione delle clausole elastiche.

Il rinnovo ammette l'apposizione delle clausole elastiche e ne disciplina la fisionomia.

Viene, anzitutto, previsto un arco temporale di almeno 48 ore che il datore di lavoro deve tenere in considerazione per preavvisare il lavoratore part-timer circa la variazione della collocazione della prestazione.

Coerentemente con quanto previsto in altri accordi collettivi, viene prevista una duplice forma di maggiorazione^[3]:

- una pari al 10%, connessa alla mera variazione della collocazione temporale;
- un'altra, ulteriore rispetto a quella prevista per il lavoro supplementare, pari all'1,5% in ipotesi di incremento delle ore lavorate.

Sempre in tema di clausole elastiche viene poi prevista la possibilità per il lavoratore di denunciare particolari situazioni personali quali ad esempio:

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa (sempre ammessa laddove non sia confligente con il rapporto pregresso, coerentemente con quanto stabilito sul tema anche dal D.Lgs. n. 104/2022);
- esigenze connesse alla tutela della salute comprovate dal servizio sanitario pubblico;
- esigenze connesse a maternità e paternità;
- esigenze connesse a gravi motivi familiari, ivi compresa la presenza di gravi patologie, proprie o di propri familiari;
- presenza di figli conviventi di età non superiore a 13 anni, ovvero senza età in ipotesi di handicap;
- lavoratore studente.

Il fattore comune tra le fattispecie sopra elencate e previste nell'ipotesi di rinnovo è dato dalla sussistenza di condizioni personali tali da rendere oltremodo complessa la rimodulazione della sfera privata per sopraggiunte situazioni lavorative.



Tale scenario, evidentemente confligente con quanto ammesso da clausole elastiche magari già in precedenza apposte, può rendere complessa la gestione dei tempi di vita e di lavoro, ancor più all'interno di un rapporto part-time che ha come caratteristica fondante la puntuale e rigorosa definizione della distribuzione della prestazione.

A seguito della denuncia avanzata dal lavoratore, che significa l'insorgenza di una delle condizioni sopra indicate, viene quindi meno la possibilità da parte del datore di lavoro di esercitare la clausola elastica.

In tema di lavoro supplementare, viene anzitutto prevista una maggiorazione (omnicomprensiva di ogni istituto contrattuale) pari al 28% per le ore a tale titolo prestate.

Molta rilevanza viene data, poi, al monitoraggio nel suo complesso delle dinamiche connesse al lavoro a tempo parziale, che dev'essere oggetto di apposita informativa annuale da rendere alle rappresentanze sindacali eventualmente presenti in azienda e, in loro assenza, alle articolazioni territoriali.

Tale flusso informativo, come detto, dev'essere sostanzialmente complessivo e fornire dati in merito al numero dei rapporti a tempo parziale, le eventuali trasformazioni (da tempo pieno a parziale e viceversa), le professionalità interessate, la sussistenza di clausole elastiche e la quantificazione del ricorso al lavoro supplementare.

Rispetto a tale ultimo aspetto viene, poi, previsto dall'ipotesi di rinnovo un meccanismo di stabilizzazione che deve innescarsi in ipotesi di massiccio ricorso al lavoro supplementare.

La stabilizzazione deve, in ogni caso, essere coerente (in termini percentuali) con il monte ore di lavoro supplementare riscontrato.

Sempre in tema di rapporto a tempo parziale viene previsto un limite minimo orario al di sotto del quale non è possibile scendere su base settimanale, pari a 15 ore; per i rapporti verticali e misti tale soglia viene ridefinita in 65 ore su base mensile e 640 su base annuale.

Sul punto è, in ogni caso, opportuno richiamare la relativa nota a verbale, secondo la quale, coerentemente con la totale assenza di una previsione normativa in tal senso (sia essa ancorata alla necessità di prevede un limite minimo, sia rispetto alla facoltà della contrattazione collettiva di trattare tale aspetto), contratti a tempo parziale sottoscritti per un orario inferiore a quello minimo non costituiscono ipotesi di mancato rispetto del CCNL medesimo, così come non integrano violazioni della vigente normativa.

Trattamento economico e normativo in ipotesi di malattia

Per quanto concerne il trattamento economico e normativo in ipotesi di malattia, viene



previsto in via generale l'obbligo di comunicare al datore di lavoro dell'insorgenza della patologia – e quindi della relativa inabilità temporanea assoluta – entro l'inizio dell'orario di lavoro previsto per la giornata nella quale ha inizio l'evento.

Lo stesso lavoratore è poi chiamato a fornire il protocollo telematico identificativo del certificato.

Viene messo, come nota a verbale del rinnovo, l'obbligo in capo al datore di lavoro di valutare di adibire a mansioni diverse i lavoratori a seguito di eventi di malattia, in ipotesi di sopraggiunta inidoneità connessa allo stato patologico.

Da questo punto, sotto il profilo economico e normativo, si assiste a uno sdoppiamento della disciplina, calibrata alternativamente sia su operai che su impiegati.

Per quanto concerne gli operai, viene previsto il diritto alla conservazione del posto fino a quando non vengono raggiunti 12 mesi di assenza per malattia entro un arco temporale di 36 (mesi) consecutivi e che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Nelle ipotesi di licenziamento conseguente al superamento del comporto come sopra definito, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, tra l'altro, l'indennità sostitutiva del preavviso, e a rilasciare una dichiarazione che dia evidenza dei periodi di malattia che hanno determinato il raggiungimento della soglia contrattualmente prevista.

Sempre in tema di malattia vengono specificate le fasce orarie di reperibilità (10 – 12; 17 – 19) a visita di controllo, nonché la decadenza del diritto all'integrazione aziendale per i periodi di perdita del diritto all'indennità INPS in ipotesi di assenza ingiustificata (alle visite di controllo eventualmente effettuate nelle suddette fasce).

Sotto il profilo economico viene prevista un'integrazione del datore di lavoro fino al raggiungimento dell'intera retribuzione contrattualmente spettante per i primi 5 mesi di evento e il riconoscimento della metà del trattamento (come appena definito) per i successivi 7 mesi; sia i 5 sia i 7 mesi – la cui somma restituisce appunto il risultato di 12 – debbono essere considerati nel più ampio arco temporale di 36 mesi consecutivi di monitoraggio degli eventi di malattia.

Per quanto concerne gli impiegati, viene previsto il riconoscimento dell'intera retribuzione fino al 180° giorno di evento, e quindi del 50% del trattamento spettante per l'arco di tempo compreso tra il 181° e il 270° giorno.

Congedo per donne vittime di violenza

Opportunamente, e coerentemente con quanto fatto nel recente passato da altri accordi



collettivi, l'ipotesi di rinnovo del CCNL Multiservizi recepisce la disciplina prevista dell'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015, in tema di congedi per donne vittime di violenza.

A favore di coloro che risultino essere inserite in percorsi di protezione connessi a violenza di genere viene ammessa la possibilità di fruire di un congedo di durata massima pari a 90 giorni lavorativi; il trattamento economico previsto è a carico dell'INPS e l'erogazione è prevista con il meccanismo dell'anticipo da parte del datore di lavoro e il successivo recupero tramite conguaglio effettuato nelle denunce mensili rispetto ai contributi dovuti.

Il trattamento indennitario è pari all'ultima retribuzione e, parallelamente allo stesso, viene anche riconosciuto l'accreditamento a fini di contribuzione figurativa.

La fruizione del congedo può avere articolazione giornaliera, ovvero oraria; in questa seconda ipotesi, in ogni caso, l'assetto del congedo dev'essere pari alla metà dell'orario giornaliero svolto nell'ultimo mese immediatamente precedente a quello di inizio dell'astensione.

Sotto il profilo della prestazione lavorativa viene previsto il diritto, a favore delle lavoratrici interessate, a trasformare il rapporto da tempo pieno a parziale e viceversa.

È ammessa, inoltre, previa valutazione delle Associazioni datoriali di categoria ed agli enti bilaterali di settore, la possibilità di valutare il trasferimento in altre aziende associate, di lavoratrici inserite in percorsi di protezione, sempre in coerenza e con lo spirito della tutela della persona.

Decorrenza, durata, trattamento economico

Come già anticipato in precedenza, l'accordo in trattazione avrà durata compresa tra il 1° giugno 2025 e il 31 dicembre 2028.

In assenza di disdetta nei 3 mesi anteriori alla scadenza, il contratto si intenderà rinnovato annualmente; in ipotesi contraria, invece, viene in ogni caso prevista l'ultrattivitÀ della parte economica e contrattuale sino a quando non sarà definito il nuovo testo.

Per quanto riguarda la definizione degli incrementi periodici dei minimi contrattuali, viene preso come riferimento il trattamento economico del 2° livello (parametro 109) e le decorrenze saranno:

- 1° luglio 2025;
- 1° maggio 2026;
- 1° ottobre 2026;
- 1° maggio 2027;
- 1° dicembre 2027;



- 1° luglio 2028;
- 1° ottobre 2028;
- 1° marzo 2029.

Anche per quanto concerne la parte economica, viene previsto un meccanismo di analisi dell'andamento inflattivo e dei relativi indici ISTAT (in particolare dell'indice IPCA al netto degli energetici) al fine di valutare se, e nel caso in che misura, mettere mano ai minimi retributivi negli anni 2029 e 2030.

[1] In tema di assistenza, e relativamente ai legami di parentela, l'ipotesi di rinnovo richiama le figure del coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi che non abbiano altre figure alle quali richiedere assistenza. Sotto il profilo delle patologie, si fa riferimento invece, tra gli altri a gravi situazioni di malattia, handicap, ed a percorsi di recupero per tossicodipendenze.

[2] Nell'ipotesi di rinnovo viene contemplata la possibilità di prevedere un arco temporale definito e contenuto per quello che concerne la variazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale a favore di coloro che ne facciano richiesta per comprovate esigenze familiari. Viene, infatti, ammessa la facoltà di prevedere sin dall'inizio una durata alla trasformazione a tempo parziale, con successivo ritorno al tempo pieno allo spirare di detto arco temporale. Relativamente a ciò, l'ipotesi di rinnovo ammette un periodo di minimo a tempo parziale pari a 6 mesi e un massimo di 24. In tali ipotesi è possibile, per il datore di lavoro, effettuare nuove assunzioni, ovvero proporre una parallela trasformazione a tempo pieno (o quantomeno un incremento dell'orario) ad altri lavoratori a tempo parziale in organico.

[3] L'ipotesi di rinnovo specifica che nessuna maggiorazione è dovuta laddove la rimodulazione della prestazione lavorativa sia espressione di una richiesta proveniente dal lavoratore, ancorata quindi alle sue esigenze personali.

Si segnala che l'articolo è tratto da "[Contratti collettivi e tabelle](#)".



Euroconference in Pratica

Contratti Collettivi AI Edition

La soluzione AI per consultare i contratti nazionali e territoriali

[scopri di più >](#)

Novità

