

Prot. 74/22

Roma, 21 giugno 2022

Al comparto Igiene Ambientale
di Legacoop Produzione e Servizi

Ai Responsabili regionali di
Legacoop Produzione e Servizi

Oggetto: **Il rinnovo del CCNL Servizi Ambientali**

In data 21 Giugno 2022, le Organizzazioni Sindacali hanno sciolto la riserva sull'Ipotesi di Verbale di Accordo del Settore dei Servizi Ambientali del 18 maggio 2022. Pertanto, entrano in vigore i contenuti di tale accordo.

L'accordo del 18 maggio 2022 interviene sui due CCNL del Settore (il CCNL Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi 10 luglio 2016 e Fise Assoambiente 6 dicembre 2016, entrambi scaduti il 30 giugno 2019, di seguito rispettivamente indicati in via convenzionale come "CCNL Utilitalia" e "CCNL FISE").

Il percorso di rinnovo vede permanere l'esistenza dei due distinti CCNL di cui sopra, con una progressiva unificazione dei contenuti degli stessi, a partire dalle materie oggetto dell'accordo del 18 maggio 2022. Quest'ultimo è composto da una parte economica e da una parte normativa, di cui si illustreranno di seguito le novità di maggiore rilievo.

1. PARTE ECONOMICA

L'Accordo prevede un Trattamento Economico Complessivo (TEC) a regime per il triennio 2022-2024, costituito da:

- a) Incremento delle retribuzioni base parametriche
- b) Incremento elementi variabili
- c) Trattamenti economici in materia di Welfare
- d) Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)
- e) Una tantum a copertura del periodo 1° gennaio – 30 giugno 2022.

Il TEC per il livello medio 3A (parametro 130,07) vale **€121,00**, così suddivisi:

- **€ 80,00** a titolo di incremento a regime delle retribuzioni base parametriche mensili, con le seguenti decorrenze:

DECORRENZA	01/07/2022	01/07/2023	01/07/2024	Totale
Aumento	€ 30,00	€ 25,00	€ 25,00	€ 80,00

Sede Nazionale

Uffici di Bologna

- In relazione all'impegno assunto dalle Parti di giungere a un nuovo sistema di classificazione del personale, è stato concordato che all'aumento successivo alla sottoscrizione del relativo accordo andrà aggiunta la somma di € 6,00, con riferimento al nuovo parametro medio quale risulterà dalla scala classificativa del nuovo sistema di inquadramento.
- € 3,00 per la definizione di specifiche indennità per gli addetti dell'area impianti, successivamente alla definizione di una regolamentazione specifica di tale area, e con decorrenza comunque non posteriore al 1° gennaio 2024;
- € 15,00 mensili per 12 mensilità da utilizzare per la definizione/incremento dei premi di risultato. Le aziende che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato rispettivamente entro il 31 dicembre 2022 e il 31 dicembre 2023 corrisponderanno gli importi di 180 euro annui (per il livello medio 3A) in aggiunta al CRA/EGR, con decorrenza marzo 2024 e marzo 2025 a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione ai mesi di servizio nell'anno precedente.

Al termine della vigenza contrattuale, nel caso di inflazione consuntivata maggiore rispetto a quella preventivata alla data di sottoscrizione dell'accordo (3,44%) è prevista la possibilità di consolidare gli € 15,00 destinati al premio di risultato nelle retribuzioni base parametriche, con il meccanismo dettagliatamente descritto dall'accordo;

- € 17,00 mensili per interventi di Welfare, così individuati:
 - € 5,00 aggiuntivi in cifra fissa per 12 mensilità da versare al Fondo **Previdenza Cooperativa**, con decorrenza 1° gennaio 2023, destinati alla copertura assicurativa dei casi di premorienza ed invalidità permanente che comporti cessazione del rapporto di lavoro;
 - € 5,00 per 12 mensilità a incremento del contributo al Fondo Fasda, con decorrenza 1° ottobre 2023;
 - € 7,00 mensili per 12 mensilità, come contributo aggiuntivo al Fondo **Previdenza Cooperativa** per tutti i lavoratori iscritti al Fondo, con decorrenza 1° gennaio 2024.

L'*una tantum* a copertura del periodo 1° gennaio – 30 giugno 2022 dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio 2022 e vale € 130,00 per lavoratore, da riconoscersi, salvo diversa intesa aziendale, **in buoni benzina ai sensi dell'art. 2 del d.l. n. 21/2022**. L'importo del buono è proporzionalmente ridotto ai lavoratori part time.

In allegato alla parte economica dell'Accordo, le Parti hanno adottato delle **Linee Guida per la valorizzazione dell'ERAP in sede di contrattazione aziendale**.

2. PARTE NORMATIVA

L'Accordo interviene, inoltre, su molti aspetti della parte normativa dei due CCNL. Da un lato vi sono previsioni che innovano i testi esistenti, dall'altro vi sono alcuni elementi che tendono principalmente a uniformare i trattamenti previsti dai due diversi CCNL. Di seguito, una sintesi degli aspetti di maggior rilievo:

a) Relazioni industriali

Sono state aggiunte alcune materie tra quelle oggetto di confronto, ai vari livelli.

Tra le materie oggetto di esame congiunto a livello aziendale, sono previste, in aggiunta a quelle già previste in precedenza:

- Le eventuali riorganizzazioni e gestione del personale non totalmente idoneo;
- La definizione dei piani di incentivo all'esodo e all'utilizzo degli strumenti previsti dal Fondo di solidarietà bilaterale di settore;
- Le modalità per valorizzare i comitati aziendali di cui al protocollo d'intesa del 19 marzo 2020;
- La fornitura di indumenti di lavoro;
- L'adozione di sistemi di rilevazione emergenze.

b) La contrattazione aziendale

Alla contrattazione aziendale vengono attribuite maggiori prerogative. In particolare, vengono demandate alla contrattazione aziendale, la possibilità di effettuare assunzioni *part time* oltre il 20% medio, nonché varie regolamentazioni in tema di orario di lavoro.

c) La metodologia di calcolo del Pdr

Vengono aggiornate le linee guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il CCNL. In particolare, tra i parametri misurabili, per i servizi di igiene urbana, vengono introdotti obbligatoriamente alcuni dei parametri di cui al Metodo tariffario rifiuti MTR da parte dell'Ente Territorialmente Competente (ETC), oltre alla possibilità di sottoporre a misurazione anche la riduzione dello straordinario e altri indicatori assunti dall'Autorità di regolazione per la qualità tecnica e contrattuale del servizio.

d) Contratto a tempo parziale

In primo luogo, si stabilisce che le prestazioni lavorative aggiuntive rese secondo **modalità elastiche** non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al **40%** della prestazione già concordata (nel CCNL Utilitalia in precedenza la percentuale era pari al 25%; nel CCNL FISE era pari al 50%).

La modifica o disdetta delle clausole elastiche richieste dal dipendente stesso hanno efficacia a partire dal **20° giorno calendariale** successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda (in precedenza l'efficacia decorreva dal 30° giorno nel CCNL Utilitalia, dal 15° giorno nel CCNL FISE).

La maggiorazione per le prestazioni di **lavoro supplementare** è stata portata al **13% della retribuzione globale** (nel CCNL Utilitalia era 12%, nel CCNL FISE era 15%).

La percentuale di personale *part time* assunto mediamente nell'anno è stata portata al **20% del personale a tempo pieno e indeterminato** in forza al 31 dicembre dell'anno precedente nell'azienda. È data la possibilità di innalzare tale percentuale con contrattazione aziendale.

e) Contratto a tempo determinato

Numerose sono state le modifiche apportate alla disciplina del contratto a termine, anche e soprattutto a seguito delle modifiche legislative intervenute in materia.

Le Parti hanno utilizzato la possibilità, adesso offerta dalla legge, di individuare **specifiche causali, aggiuntive rispetto a quelle legali**, che giustificano sia la stipula di un contratto di durata superiore a 12 mesi e non superiore a 24 mesi (art. 19, comma 1, lett. d-bis, del d.lgs. n. 81/2015), sia la proroga o il rinnovo dei contratti a termine (art. 21 del d.lgs. n. 81/2015).

Nel caso in cui si succedano **contratti a tempo determinato e periodi di missione per contratti di somministrazione a tempo determinato** in capo allo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, con l'eccezione dei contratti per ragioni sostitutive di lavoratori in ferie, la durata complessiva non può superare i 30 mesi.

L'Accordo individua, inoltre, alcune nuove **specifiche attività stagionali**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 2, 21, comma 2 e 23, comma 2, lett. c), del d.lgs. n. 81/2015, tra cui figura la "*sostituzione dei lavoratori assenti nell'ambito della programmazione delle ferie del personale, di norma nei periodi estivo e/o invernale*". Tali attività sono considerate stagionali a far data dal 1° gennaio 2022. Le assunzioni per attività stagionali sono, inoltre, le uniche per cui **non trova applicazione il c.d. stop and go**.

Ai lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali spetta uno specifico **diritto di precedenza** rispetto a nuove assunzioni a termine nella stessa azienda/unità produttiva per le medesime attività, diritto che deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.

La **percentuale massima di lavoratori a tempo determinato** è stata portata al **20%** dei lavoratori a tempo indeterminato (era 18% nel CCNL Utilitalia).

f) Somministrazione di lavoro

L'Accordo, innovando alle discipline contenute nei testi contrattuali precedenti, prevede che la percentuale di lavoratori somministrati, a tempo determinato e indeterminato, non potranno superare nell'anno la percentuale del **20%** da calcolarsi complessivamente con i lavoratori assunti a tempo determinato e da intendersi come media annua calcolata all'atto dell'assunzione. Lascia, inoltre, la possibilità per la contrattazione aziendale di fissare percentuali diverse.

g) Classificazione del personale

Innanzitutto, nel CCNL Utilitalia alla **posizione 1B** adesso corrisponde il parametro 88,38 con la relativa retribuzione base mensile, come già previsto dal CCNL FISE. Al personale già in forza con il parametro 90, la differenza verrà riconosciuta con un superminimo non assorbibile se non in caso di passaggio di inquadramento.

Viene, inoltre, previsto anche per il CCNL FISE l'inquadramento al livello 1B dei lavoratori assunti al livello J dopo **26 mesi** di servizio (e non più dopo 30), come già previsto dal CCNL Utilitalia, con una specifica norma transitoria.

Viene, quindi, istituita una Commissione Nazionale, con il compito di giungere a una proposta di una riforma complessiva della classificazione del personale, comprensiva di una regolamentazione specifica per le professionalità dell'area impianti. I lavori della Commissione dovranno terminare entro il 31 ottobre 2022, per permettere l'immediato avvio di un successivo negoziato, da concludersi entro sei mesi. L'Accordo contiene specifiche linee guida che dovranno guidare i lavori della Commissione.

h) Orario di lavoro

Viene demandata alla **contrattazione aziendale** la possibilità di individuare durate massime dell'orario lavorativo settimanale diverse da quella contrattuale (48 ore settimanali e 9 ore giornaliere).

Ugualmente, la contrattazione aziendale può innalzare fino a 12 mesi il periodo (6 mesi da CCNL) da prendere a riferimento per il calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro.

Se l'azienda si avvale della possibilità di utilizzo di un **orario di lavoro multiperiodale**, le ore ordinarie non potranno comunque superare le 46 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore a 30 ore settimanali (si estende, quindi, anche al CCNL Utilitalia la disciplina più favorevole già prevista dal CCNL FISE).

Il **confronto con le OO.SS.** sul regime di orario multiperiodale dovrà essere avviato almeno **3 mesi prima** dell'avvio previsto dello stesso.

Le maggiorazioni per il lavoro straordinario diurno feriali vengono determinate nel **13%** sulle prime 75 ore annue e nel **33%** sulle ulteriori eventuali ore eccedenti le 150 annue (come già nel CCNL Utilitalia; nel CCNL FISE erano pari a rispettivamente 12% e 35%).

i) Festività

Si prevede che il trattamento per coincidenza della **festività non domenicale** con il sesto giorno feriali non lavorato, già previsto dall'art. 21, comma 6, del CCNL Utilitalia, verrà mantenuto esclusivamente per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo, nell'importo corrispondente a quanto percepito nel 2022.

L'Accordo prevede, inoltre, che vengano fatte salve le eventuali prassi in atto consistenti nel pagamento della festività soppressa del **4 novembre** in luogo della concessione di un giorno di permesso.

j) Riposo giornaliero

L'Accordo demanda alla contrattazione aziendale l'individuazione di modalità di articolazione del riposo giornaliero diverso da quelle previste dal CCNL.

k) Aumenti periodici di anzianità

A decorrere dal 1° luglio 2023, gli aumenti periodici di anzianità e gli importi massimi degli A.P.A. previsti nel CCNL FISE vengono uniformati a quelli già previsti dal CCNL Utilitalia.

Per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo si manterranno gli importi già previsti dall'art. 28 del CCNL FISE 6.12.2016, fermi restando, comunque, gli importi massimi degli A.P.A. Le prossime scadenze triennali per la corresponsione degli A.P.A. del CCNL FISE saranno 1° luglio 2023, 1° luglio 2026, 1° luglio 2029, e così via. Entro il 31 dicembre 2022, le Parti valuteranno se allineare tali scadenze a quelle previste dal CCNL Utilitalia, a partire dal 1° gennaio 2024.

l) Indennità sgombero neve

Nel CCNL Utilitalia viene abrogata l'indennità del 3% per il personale che espleta servizi collaterali allo sgombero della neve. Rimane, quindi, la sola indennità del 5% per il personale direttamente addetto all'espletamento del servizio, salvo diversa intesa aziendale in essere.

m) Congedo matrimoniale

Il congedo matrimoniale di 15 giorni di calendario, da usufruire entro 30 giorni dalla data del matrimonio, è **esteso anche al personale con contratto a tempo determinato** di durata almeno pari a 90 giorni calendariali.

n) Trattenute retributive in caso di assenze per malattia

Nel CCNL FISE vengono introdotte delle previsioni per allineare gradualmente la disciplina delle trattenute retributive in caso di eccessiva morbilità a quella prevista dal CCNL Utilitalia. In particolare, le trattenute potranno essere operate nel **2024**, laddove al 31.12.2023 si sia verificato un tasso medio annuo di assenza per malattia o infortunio sul lavoro **superiore o uguale al 4%**. A far data **dal 1.1.2025** le trattenute potranno essere operate se al 31 dicembre dell'anno precedente il tasso di assenteismo per malattia o infortunio sia stato **pari o superiore al 4,7%**.

o) Fondo FASDA

A decorrere dal versamento trimestrale del 16 ottobre 2023, il contributo ordinario trimestrale al fondo FASDA, al netto del contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del fondo, è aumentato alla misura complessiva di **€ 84,50 per ogni lavoratore dipendente**.

p) Sanzioni disciplinari

L'accordo procede a una profonda revisione della parte dei CCNL relativi agli **illeciti disciplinari** e al relativo sistema sanzionatorio.

Elemento di novità è la maggiore tipizzazione di fattispecie di illecito disciplinare e una minore discrezionalità del datore di lavoro nell'individuare la misura della sanzione disciplinare.

Soprattutto nel caso della sanzione della sospensione disciplinare, sono previste tre diverse misure della sanzione (fino a due giorni; da 3 a 5 giorni; da 6 a 10 giorni), con individuazione, per ciascuna, delle fattispecie punite. In precedenza – lo si ricorda – era, invece, prevista una misura unica della sanzione (fino a un massimo di 10 giorni), che comportava che la gradazione fosse lasciata all'apprezzamento del datore di lavoro in merito alla maggiore o minore gravità dell'illecito.

Viene normata, inoltre, la **sospensione cautelare non disciplinare**, che potrà essere adottata nel caso di mancanze di particolare gravità o nei casi in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata. In tali casi, durante il periodo di sospensione cautelare, al lavoratore verrà comunque corrisposta la retribuzione, salvo non risulti accertata una sua colpa passibile di provvedimento disciplinare punibile almeno con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per aver commesso un reato il cui accertamento costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro, fermo restando il diritto di adottare i provvedimenti più opportuni, potrà procedere a una sospensione cautelare dal servizio del lavoratore per tutta la durata del procedimento penale, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

Ove venga irrogata la sanzione del licenziamento, essa avrà effetto dal momento in cui è stata disposta la sospensione cautelare.

q) Incentivazione della previdenza complementare

Ai dipendenti assunti successivamente alla data di sottoscrizione dell'Accordo di rinnovo è riconosciuta la **possibilità di convertire gli importi spettanti a titolo di aumenti periodici di anzianità in versamenti alla previdenza complementare**. In tal caso, gli importi spettanti, riproporzionati su 12 mensilità, verranno **maggiorati del 10%**.

Anche i dipendenti già in forza, che non hanno ancora compiuto la piena maturazione degli aumenti periodici di anzianità, possono optare per la stessa facoltà, in relazione al periodo mancante a tale completa maturazione. In tal caso, sono conservati in cifra fissa non assorbibile gli importi già percepiti a titolo di aumenti periodici di anzianità maturati alla data di presentazione della richiesta.

La scelta di applicazione delle predette misure di incentivazione della previdenza complementare è irrevocabile.

Per le cooperative aderenti a Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi e Agci Servizi rimane in vigore quanto sottoscritto con le OO.SS. in data 18 giugno 2018 in materia di riconoscimento degli **strumenti bilaterali della cooperazione**, nel caso della Previdenza Complementare il fondo **Previdenza Coopearativa**.

r) Fondazione Rubes Triva

A far data dal 1° gennaio 2024, anche le imprese che applicano il CCNL FISE verseranno alla Fondazione Rubes Triva un importo pari a € 1,00 al mese per 14 mensilità per ogni dipendente assunto con qualsiasi rapporto di lavoro, in forza a ciascuna azienda al 1° gennaio di ogni anno.

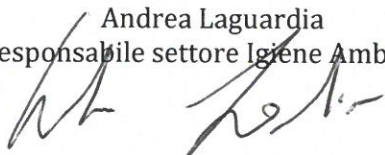
A decorrere dal 1° gennaio 2025, tale importo aumento a € 2,00 mensili per 14 mensilità.

Il versamento dovrà avvenire entro il 31 maggio di ciascun anno.

Per ogni ulteriore approfondimento, si rinvia al testo dell'Accordo di rinnovo, che si trasmette in allegato e restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordialmente

Andrea Laguardia
Responsabile settore Igiene Ambientale



Daniele Branca
Ufficio Legislativo

