

---

**Il nuovo CCNL dei servizi ambientali  
18 maggio 2022**

---

**NOTE ILLUSTRATIVE**

## La struttura dell'accordo

L'accordo nazionale sottoscritto nella prima mattinata del 18 maggio 2022 da Utilitalia e dalle altre Associazioni datoriali firmatarie del CCNL 10 luglio 2016 insieme ad Assoambiente (già FISE Assoambiente), al termine di una sessione di trattativa iniziata il precedente giorno 17 e proseguita per tutta la notte, rappresenta una tappa storica nella storia della contrattazione nazionale di settore.

Infatti, consolidando il primo risultato raggiunto in questa direzione con il precedente accordo 9 dicembre 2021, sancisce la **sottoscrizione unitaria da parte di Utilitalia e delle altre Associazioni datoriali già partners contrattuali** (Confindustria-Cisambiente, Lega Coop, Confcooperative, AGCI) con **Assoambiente**, firmataria dell'altro CCNL di settore, del **rinnovo unificato dei 2 CCNL** di settore, che ha come risultato la **sostanziale identità dei suddetti CCNL**, ormai solo distinti solo formalmente e per una parte residuale degli istituti contrattuali, restando uniformi per trattamento normativo ed economico complessivo.

L'accordo 18 maggio 2022, pur costituendo il **nuovo contratto collettivo nazionale dei servizi ambientali che regolerà il trattamento economico e normativo dei lavoratori delle associate Utilitalia** (nonché delle Associazioni partners e di Assoambiente) **per il triennio 2022-2024** (la vacanza contrattuale 2019-2021 è stata infatti regolata integralmente e conclusivamente dal precedente accordo 9 dicembre 2021), è anche un accordo di **programma negoziale**, perché prevede un'ulteriore *road map* di lavoro cui le Parti si impegnano, ovvero un ulteriore percorso negoziale, che dovrebbe auspicabilmente concludersi al massimo entro il primo semestre del 2023 e che dovrà portare alla definizione di alcune tematiche particolarmente complesse, per le quali sono necessari maggiori tempi di analisi oppure bisogna attendere sviluppi legislativi che costituiscono pre-condizioni per un negoziato coerente.

Questa modalità di approccio alla difficile impresa di unificazione contrattuale era stata d'altronde già prevista nell'accordo 9 dicembre 2021, che aveva appunto programmato la definizione del nuovo CCNL di settore unificato in 3 tappe, la prima corrispondente appunto al pre-accordo 9 dicembre 2021; la seconda, quella realizzata con l'accordo 18 maggio 2022, che, per contenere la regolazione della parte economica del triennio 2022-2024, di fatto coincide con il vero e proprio rinnovo contrattuale; la terza, per la definizione delle "partite" contrattuali rinviate ad un ulteriore approfondimento.

In ragione dei diversi risultati ed obiettivi negoziali sopra indicati, l'accordo 18 maggio 2022 risulta quindi diviso in 4 parti con specifici contenuti: 1) la parte economica in senso stretto; 2) la definizione della metodologia di adeguamento degli aumenti salariali in relazione allo sviluppo nel triennio degli indici economici di riferimento; 3) gli istituti contrattuali nuovi o modificati con decorrenza 1° giugno 2022; 4) gli istituti e materie oggetto della prosecuzione del negoziato.

Partendo da quest'ultimo blocco, la successiva fase negoziale (la **fase 3** di cui all'accordo 9 dicembre 2021) da concludersi entro il mese di ottobre 2022 (salvo per il tema classificazioni il termine successivo del primo semestre 2023, come meglio si dirà di seguito), riguarderà l'introduzione o

l'innovazione in modo uniforme a livello di settore della disciplina contrattuale dei seguenti istituti, elencati non in ordine di importanza:

- 1) Ambito di applicazione del contratto;
- 2) Regolamentazione specifica per area impianti e relativi addetti: si punta alla definizione di una sezione speciale del contratto, con propria scala classificativa e retributiva distinta da quella generale e norme specifiche negli istituti dell'orario di lavoro e dei trattamenti indennitari, da individuarsi con logiche competitive rispetto agli altri contratti applicati nel settore merceologico;
- 3) Riforma del sistema di classificazione del personale, che dovrà superare il modello di organizzazione per aree distinte, per valorizzazione le nuove competenze e ricercare gli elementi di competitività richieste dalle nuove logiche della transizione energetica, ecologica e digitale e dell'economia circolare;
- 4) Revisione ed allineamento del sistema dei diritti sindacali (entro il 30 giugno 2022, termine evidentemente ordinatorio che ha avuto lo scopo principale di sottolineare la priorità di questo tema rispetto a tutti gli altri): il riferimento principale è al sistema dei permessi sindacali e segnatamente alla razionalizzazione e armonizzazione dei relativi oneri;
- 5) Normative contrattuali in materia di avvicendamento di imprese nella gestione ed esternalizzazione dei servizi: il tema delle clausole sociali e degli appalti è strettamente collegato agli esiti dei provvedimenti legislativi *in fieri* in materia di contratti pubblici (cd delega appalti);
- 6) Trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale: si intende porre mano alla riformulazione dell'art. 34 del CCNL, senza dubbio datata ed in alcuni aspetti non coerente con le esigenze di flessibilità aziendale e persino con le norme di legge;
- 7) Modalità per favorire la destinazione volontaria alla previdenza complementare delle quote maturate a titolo di aumenti periodici di anzianità: trattasi di un aspetto evolutivo della materia, già oggetto di un intervento importante nel rinnovo del 18 maggio 2022, che richiede un momento di ulteriore approfondimento tecnico.

Passando dal "diritto in fieri al diritto vivente", dobbiamo precisare che le OO.SS. hanno sottoposto la sottoscrizione della presente ipotesi alla riserva di approvazione da parte dei lavoratori, riserva che è stata sciolta in data 21 giugno 2022: il nuovo CCNL 18 maggio 2022 è quindi ormai **efficace e produttivo di effetti in ogni sua clausola**, nella decorrenza giuridica dallo stesso indicata, 1° gennaio 2022-31 dicembre 2022.

Poiché le modifiche normative introdotte dall'accordo 18 maggio 2022 decorrono per lo più dal 1° giugno 2022 non si dovrebbero porre problemi legati alla retroattività delle nuove regole; ricordiamo comunque che ogni efficacia retroattiva della modifica della disciplina contrattuale del singolo istituto incontra il limite delle situazioni ormai definite nel vigore della disposizione precedente.

Di seguito riportiamo quindi le prime note per l'applicazione della parte economica del CCNL (punti 1 e 2 ) e l'illustrazione delle modifiche agli istituti contrattuali (punto 3).

## La parte economica

Come già più volte indicato, il nuovo CCNL dei servizi ambientali 18 maggio 2022 decorre dal 1° gennaio 2022 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2024; la vacanza contrattuale del periodo dal 1° luglio 2019 al 31 dicembre 2021 è stata regolata ed economicamente coperta dall'accordo 9 dicembre 2021.

Il trattamento economico riconosciuto dal nuovo CCNL (TEC) per il triennio 2022-2024 è costituito da **5 componenti retributive**, che compongono il **complessivo incremento economico di 121,00 sul parametro 130,07 (3A)**.

### 1. Incremento delle retribuzioni base parametriche (TEM)

Le tabelle inserite nell'art. 27 del CCNL riportano gli aumenti retributivi previsti per il triennio di validità contrattuale ed i conseguenti nuovi valori delle retribuzioni base parametriche del CCNL alle diverse decorrenze.

Gli aumenti in parola, calcolati sul **parametro medio 130,07 del livello 3A** intervengono rispettivamente il **1° luglio 2022 (30 euro)**, il **1° luglio 2023 (25 euro)** ed il **1° luglio 2024 (25 euro)**, per un aumento complessivo finale di **80 euro**.

Si noti che, per realizzare l'identità dei minimi retributivi tra il CCNL Utilitalia ed il CCNL Assoambiente, **le suddette tabelle retributive sono state costruite sommando l'aumento riconosciuto ai valori tabellari del CCNL FISE ASSOAMBIENTE al 30 giugno 2019, che presentavano importi medi inferiori di circa 1 euro rispetto ai valori tabellari Utilitalia: tanto comporta una lieve diminuzione dell'aumento complessivo** per le imprese che applicavano il CCNL 10 luglio 2016.

Inoltre, per effetto della **modifica del parametro del livello 1B da 90 a 88,38** (altra conseguenza dell'uniformazione dei minimi contrattuali dei due contratti, si veda successivamente per gli effetti in capo ai lavoratori in forza), si è abbassato il valore della retribuzione base parametrica di tale livello con effetto dal 1° luglio 2022.

Fermo restando l'aumento di 80 euro medi nel triennio come sopra stabilito, l'accordo prevede inoltre un **incremento di 6 euro medi collegato alla sottoscrizione dell'accordo sulla revisione del sistema di classificazione** del personale, da realizzarsi nella c.d. fase 3 del rinnovo contrattuale; tale incremento, condizionato alla previa sottoscrizione di tale accordo, verrà apposto alla tranche contrattuale immediatamente successiva alla suddetta sottoscrizione (quindi a luglio 2023, ove siano rispettati i tempi previsti ovvero a luglio 2024), con riferimento al nuovo parametro medio quale risulterà dal nuovo sistema di inquadramento. Di conseguenza, in caso di realizzazione del percorso di riforma, dovrà essere ridefinita – per un valore complessivo di 86 euro medi - anche la tabella delle retribuzioni base parametriche sulla base dell'incremento in oggetto e del nuovo parametro medio di riferimento.

## 2. Elementi variabili della retribuzione

Per “finanziare” la revisione degli istituti indennitari e/o di altri compensi a corresponsione variabile degli addetti dell’area impiantistica (vedi punto 4, n. 2 dell’accordo, pag. 7), viene stanziata una cifra media pro capite di **3,00 euro**, da corrispondersi con decorrenza e modalità da definirsi (essendo collegata alla conclusione della fase 3 del percorso di rinnovo contrattuale), ma comunque non posteriore al 1° gennaio 2024.

## 3. Welfare

L’accordo destina inoltre ulteriori **17 euro non parametrati per 12 mensilità** al finanziamento del **c.d. welfare contrattuale**, tutte erogazioni collocate negli anni 2023 e 2024.

Dal **1° gennaio 2023** le aziende verseranno al Fondo Previambiente un contributo aggiuntivo in cifra fissa di **5 euro mensili per 12 mensilità**, destinato in esclusiva alla **copertura assicurativa dei casi di premorienza e di invalidità permanente** che comporti cessazione del rapporto di lavoro in favore di tutti i lavoratori iscritti al Fondo, inclusi i cd aderenti contrattuali. A realizzare tale copertura assicurativa provvederà direttamente il Fondo Previambiente, che dovrà quindi curare la ricerca della compagnia e della migliore copertura disponibile a fronte del premio di 60 euro pro capite annuo.

Dal **1° ottobre 2023 (versamento del 16 ottobre)** aumenta di ulteriori **5,00 euro al mese** il **contributo al Fondo Fasda** (15 euro trimestrali, per un totale di 84,50 trimestrali per ogni lavoratore iscritto); si noti che per effetto della modifica dell’art. 65 prevista dall’accordo 18 maggio (si veda alla pagina 67) **dal 1° gennaio 2024 il contributo si estende anche in favore dei lavoratori con contratto a tempo determinato con unico contratto di durata almeno pari a 12 mesi**, che da tale data saranno iscritti al Fondo Fasda.

Infine, dal **1° gennaio 2024** aumenta di ulteriori **7 euro mensili per 12 mensilità** il **contributo al Fondo Previambiente** in favore dei lavoratori iscritti con proprio contributo o almeno con il proprio TFR (art. 5, comma 1 Statuto Previambiente); nulla compete ai cd aderenti contrattuali (art. 5, comma 3 Statuto).

## 4. Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)

Il nuovo contratto contiene un’importante innovazione, destinando una quota del complessivo aumento economico alla contrattazione aziendale, che viene esplicitamente orientata alla pattuizione di elementi variabili legati alla realizzazione di concreti incrementi di produttività, redditività e competitività, qualità ed efficacia del servizio, nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall’Autorità di regolazione per la determinazione della tariffa. In pratica, il CCNL prevede una **quota salariale specificamente intesa ad aumentare o a costituire la provvista per la contrattazione e definizione in sede aziendale del premio di risultato di cui all’art. 2, lett. C) del CCNL**.

Tale quota economica, denominata **elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)**, consta di 2 importi retributivi annuali per gli anni 2023 e 2024, destinati ad integrare le risorse economiche che vengono pattuite a livello aziendale nella contrattazione per il premio di risultato e che sono collegate alla remunerazione di incrementi di produttività, redditività e competitività aziendale.

Tali quote annuali hanno natura di *una tantum*, sono comprensive dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti (di norma non sono quindi utili a TFR) e debbono essere erogate secondo le regole previste dall'art. 2 del CCNL per come definite negli accordi aziendali per i premi di risultato, al fine di beneficiare altresì della tassazione e contribuzione agevolata, ai sensi delle rispettive norme legali *pro tempore* vigenti.

Il CCNL prevede due quote, distinte per anno di competenza: **180 euro medi per il 2023 ed altrettante per il 2024**, destinate a finanziare esclusivamente i premi di risultato dei relativi anni e da erogarsi a consuntivo, cioè nell'anno successivo a quello di competenza, solo in caso di verifica positiva dei presupposti (ovvero di raggiungimento dei risultati) stabiliti dalla contrattazione collettiva aziendale; evidentemente la seconda erogazione *una tantum* si colloca al di fuori del periodo di validità del CCNL (ovvero nell'anno 2025).

Le quote vengono indicate con riferimento al parametro medio 130,07 e vanno pertanto **riparametrate** secondo la scala classificativa contrattuale.

Ferma restando l'autonomia delle parti aziendali nel processo di contrattazione aziendale, al CCNL sono allegate alcune **linee guida non vincolanti** che possono essere utilizzate per la definizione degli indicatori di risultato, avendo in particolare il pregio di essere correlate al metodo tariffario (pagine 9-11).

Il CCNL si pone anche il problema delle situazioni di **assenza di contrattazione sul premio di risultato**: per queste situazioni le Parti sono impegnate a definire entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione dell'accordo 18 maggio 2022 un **meccanismo alternativo** da applicare in tali casi per la determinazione delle quote da corrispondere (sempre nel tetto dei 180 euro annui a parametro medio 130,07), meccanismo che sarà comunque basato sulla misurazione di indicatori di redditività, efficienza e qualità nel rispetto degli standard definiti dall'Autorità di regolazione.

In questo caso la misurazione degli indicatori e la corresponsione dell'importo *una tantum* risultante avverranno nel mese di marzo 2024 e 2025, in aggiunta agli importi spettanti a titolo di CRA di cui all'art. 2 del CCNL, del quale l'ERAP condividono altresì le modalità di computo ed erogazione.

La delega alla contrattazione aziendale sul premio di risultato ha tuttavia anche un ulteriore scopo, quello di costituire uno strumento metodologico per "ammortizzare" le variazioni dell'inflazione consuntivata rispetto alle previsioni assunte a riferimento per il calcolo degli aumenti retributivi.

Le parti firmatarie hanno infatti fatto riferimento, per la determinazione degli aumenti retributivi ovvero degli incrementi del TEM da riconoscere, all'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i

Paesi della Comunità Europea (IPCA) depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, calcolato appositamente dall'ISTAT (3,44% per il triennio di riferimento).

Tuttavia, in considerazione dell'incertezza del quadro di riferimento, le quote di produttività (individuate convenzionalmente in 15 euro mensili per 12 mensilità) sono utilizzate anche per svolgere una funzione compensativa degli eventuali scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, così da poter procedere all'adeguamento delle retribuzioni base contrattuali in coerenza con i suddetti scostamenti.

**L'utilizzo delle quote di produttività per l'adeguamento degli incrementi salariali alle variazioni degli indici inflattivi sarà gestita esclusivamente dalle Parti stipulanti il CCNL**, in occasione della verifica dei dati consuntivi di inflazione nel mese di giugno 2025, cioè oltre la vigenza del CCNL.

Si prevede una sorta di "franchigia" di uno 0,5% in più o in meno di scostamento dei valori dell'inflazione rispetto a quelli assunti dal contratto: in quest'area di oscillazione, non ci sono variazioni delle retribuzioni base contrattuali e gli importi, che restano consolidati per la futura contrattazione di produttività, saranno comunque oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il successivo rinnovo.

Se lo scostamento è inferiore di oltre lo 0,5% alle previsioni, non ci saranno ovviamente variazioni delle retribuzioni base contrattuali, ma le quote di produttività non saranno più disponibili nel futuro rinnovo.

Solo nel caso in cui lo scostamento positivo superi dello 0,5% il valore assunto, si procederà, con decorrenza giugno 2025, all'adeguamento delle retribuzioni base contrattuali per l'intero valore stanziato (15 euro) con decorrenza 1° luglio 2025.

## **5. Copertura forfettaria 1° gennaio- 30 giugno 2022**

Per la copertura del periodo 1° gennaio – 30 giugno 2022 viene riconosciuto con la retribuzione del mese di luglio 2022 un importo forfettario di importo fisso pari a 130 euro pro-capite, che compete esclusivamente ai lavoratori che risultavano già in servizio (esclusi pertanto i lavoratori in aspettativa non retribuita) alla data del 18 maggio 2022.

Tale importo, che non vuole costituire un arretrato in senso tecnico, non è parametrato né proporzionato ai mesi resi nel corso del periodo suddetto né diversificato in ragione della tipologia di rapporto (apprendistato, tempo determinato), fatto salvo il solo riproporzionamento del valore in caso di rapporto a tempo parziale; non compete ai nuovi assunti dopo la data del 18 maggio 2022 né ai lavoratori il cui rapporto si sia risolto nel corso del periodo 1° gennaio-30 giugno 2022.

Su esplicita indicazione contrattuale deve essere attribuito sotto forma di buoni carburante quali disposti dall'art. 2 del DL n. 21/2022 (convertito in legge n. 51 del 20 maggio 2022), salvo sia diversamente disposto con apposito accordo aziendale.

La corresponsione nella forma di buoni benzina consente di fruire dell'agevolazione fiscale disposta dalla norma citata, che stabilisce che, solo per l'anno 2022, l'importo del valore di questi buoni, nel limite di 200 euro per lavoratore, non concorra alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

La relazione illustrativa che accompagna il testo del decreto afferma che l'agevolazione è cumulabile con l'esenzione attualmente disciplinata dall'articolo 51, comma 3, del Tuir, che prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dalle aziende se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a 258,23 euro. Sul punto non ci sono tuttora conferme ufficiali da parte dell'Agenzia delle Entrate.

### **La parte normativa**

Il comma 1 del punto 3) dell'accordo esplicita l'elenco degli articoli contrattuali oggetto di modifica; tra questi alcuni non interessano specificamente il CCNL Utilitalia, ma il solo CCNL Assoambiente, che si viene ad uniformare al CCNL Utilitalia nella disciplina di alcuni istituti: si cita per tutti l'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

**Tutte le modifiche contrattuali decorrono dal 1° giugno 2022, fatti salvi casi in cui sia esplicitamente prevista una diversa decorrenza** nel testo stesso dell'articolo contrattuale: così avviene ad es. nel caso dell'art. 15, nuovo punto 3bis.

L'unificazione delle discipline ha reso necessaria in alcuni casi la riscrittura dell'intero testo degli articoli contrattuali, anche se le modifiche apportate sono state solo parziali; in linea generale **il testo di riferimento è peraltro sempre stato quello del CCNL Utilitalia**, come si evince chiaramente dalla previsione di cui al comma 3 del medesimo punto 3).

Di seguito, riportiamo alcune prime note di commento sulle modifiche più significative che sono state apportate.

### **Capitolo I – Relazioni Industriali e assetti contrattuali**

Il capitolo I del CCNL è stato oggetto della parte forse più delicata del negoziato, nella quale è stato posto in discussione l'intero sistema di relazioni industriali in atto nel comparto (praticamente comune ai due CCNL), con riguardo in particolare ai soggetti sindacali titolari delle diverse interlocuzioni e soprattutto della negoziazione con le imprese ed ai contenuti della contrattazione di secondo livello.

Anche se le modifiche formali non appaiono numerose, sono state previste distinzioni e precisazioni non di poco conto, che potranno contribuire anche alla migliore chiarezza delle procedure ed alla chiarezza dei ruoli rispettivi dell'impresa e delle rappresentanze sindacali.



Sul piano politico-strategico va segnalato l'inserimento nell'**art. 1, Relazioni industriali** di un paragrafo iniziale tutto nuovo, destinato al tema della **partecipazione**, che contiene l'impegno a contribuire anche con le norme del contratto collettivo di categoria a creare una maggiore consapevolezza dell'importanza di sviluppare una relazione tra impresa, lavoratori e loro rappresentanti che veda un maggiore coinvolgimento di questi ultimi, attraverso sistematici momenti di interlocuzione, nei diversi processi di adeguamento tecnologico e organizzativo e nelle azioni di miglioramento ed efficientamento aziendale, quale leva di accrescimento della competitività aziendale da un lato e della valorizzazione del lavoro dall'altro.

Valori centrali da perseguire nell'ambito del modello partecipativo, che può ricevere adeguata declinazione in particolare nei protocolli di relazioni industriali delle imprese di maggiori dimensioni e multiutility, sono la crescita del ruolo efficiente dell'impresa nella gestione del ciclo del rifiuto e dell'economia circolare; lo sviluppo occupazionale e delle competenze dei lavoratori; la responsabilità ambientale e sociale d'impresa; la cura delle politiche di genere e di inclusione, incluso l'*ageing management*.

Venendo al vero e proprio **sistema di relazioni industriali**, nel precisare che le premesse degli articoli 1 e 2 sono state tra di loro riorganizzate, segnaliamo che tra gli obiettivi generali declinati nella versione attuale figura oggi la condivisione della tensione comune verso condizioni di efficienza, competitività e miglioramento della qualità del servizio anche in funzione di sostegno occupazionale e sviluppo delle risorse umane (comma 8) e la valorizzazione della bilateralità (comma 9); il sistema si declina, come in precedenza, in **3 livelli, nazionale, territoriale/regionale e aziendale**.

Nel **livello nazionale (lettera A)** si segnala in particolare l'inserimento tra i temi di esame dei provvedimenti dell'Autorità regolatoria in materia di qualità contrattuali e di servizio ed il riconoscimento dei costi operativi ai fini tariffari e di definizione delle convenzioni-tipo (secondo bullet).

La diversa dizione del **livello territoriale/regionale (lettera B)**, nella conferma dei temi oggetto degli incontri tra le parti, intende destinare questi momenti di approfondimento, che si svolgono su richiesta delle parti sindacali stipulanti competenti per territorio, a **processi ed attività che interessano prevalentemente imprese con più insediamenti territoriali, nella stessa o in più regioni**.

A **livello aziendale (lettera C)**, **soggetti sindacali competenti delle procedure di informazione ed esame congiunto restano, congiuntamente, le r.s.u. e le strutture sindacali stipulanti territorialmente competenti**; l'inversione dell'ordine dei soggetti nella nuova dizione è servita a contenere alcune spinte sindacali verso la limitazione dei poteri della r.s.u., ma nella sostanza non modifica il quadro normativo pre-esistente, nel prevedere il coinvolgimento di entrambi i soggetti nell'interlocuzione con l'azienda.

I temi non sono mutati rispetto alla previgente normativa, fatto salvo l'inserimento nell'**informazione** di alcuni aspetti che fanno riferimento allo sviluppo industriale e manageriale delle imprese (es. il piano industriale ed il piano strategico operativo) e l'eliminazione di alcuni temi appartenenti all'area di discrezionalità manageriale (non c'è più l'informazione sulle quantità

economiche impiegate nelle politiche retributive aziendali ed il numero dei lavoratori interessati) o estranei all'area di intervento delle parti (i piani sanitari regionali).

Quanto all'**esame congiunto**, è stata fatta essenzialmente un'opera di chiarificazione, raggruppando sotto un unico titolo (materie delegate dal CCNL) tutti i casi di esame congiunto richiamati dalle varie clausole del CCNL nei diversi istituti, elenco aggiornato anche alla luce delle modifiche apportate al CCNL dall'accordo 9 dicembre 2021 e dall'accordo di rinnovo 18 maggio 2022.

Nel **paragrafo D)**, rinominato **Imprese e società di particolare rilevanza**, la nuova dizione ricomprende oggi le **imprese a rilevanza nazionale o almeno sovregionale** che, in particolare quando procedono ad aggregazioni e/o riorganizzazioni societarie territoriali, ne daranno informativa preventiva, oltre che ai soggetti sindacali competenti (RSU e territoriali) anche alle OOS nazionali; alle stesse OO.SS. nazionale è rivolta l'informativa annuale sull'andamento aziendale e sul piano strategico di impresa.

Le modifiche più interessanti sono peraltro contenute nell'**art. 2, Assetti contrattuali**.

Si confermano innanzitutto i 2 livelli di contrattazione, nazionale e di secondo livello, che si realizza con accordi collettivi aziendali o di gruppo.

Nel **paragrafo A)**, dedicato alla **contrattazione nazionale**, il comma 7 chiarisce che l'elemento di copertura economica (E.C.E.) va erogato per un periodo massimo di 4 mesi oltre la scadenza del CCNL, termine oltre il quale non va comunque più corrisposto: in questo caso abbiamo mutuato la dizione del CCNL FISE, chiudendo un'antica polemica interpretativa che aveva nel passato generato alcuni problemi applicativi nelle nostre associate.

Maggiore rilevanza assume la nuova impostazione del tema della contrattazione aziendale (paragrafi B, C e D).

Nel **paragrafo B)** comma 1 si ripresenta la stessa inversione di dizione in ordine alla titolarità negoziale di r.s.u. e OO.SS. territoriali che abbiamo già commentato in precedenza, ma resta ferma da un lato la titolarità congiunta al negoziato di entrambi i soggetti (comma 1), dall'altro la **particolare forza erga omnes dei contratti sottoscritti dalla maggioranza dei componenti della r.s.u. (commi 3 e 4)**.

Il **paragrafo C)** ripropone la medesima normativa del previgente CCNL in merito alla contrattazione di secondo livello sul premio di risultato (già produttività); segnaliamo che le linee guida allegate all'art. 2, che sono state in parte rivisitate per tener conto del nuovo metodo tariffario, non sono più destinate esclusivamente alle aziende con meno di 200 dipendenti (comma 11 e pagine 21-32 dell'accordo).

La maggiore novità sistematica si ritrova nella regolamentazione della **contrattazione aziendale cd delegata** di cui al **paragrafo D)** ovvero la negoziazione su istituti ulteriori rispetto al premio di risultato individuati da specifici demandi del CCNL: infatti, oltre all'aggiornamento dell'elenco in funzione di nuove e/o diverse deleghe previste dal CCNL rinnovato, è stata introdotta una

**distinzione** prima non formalmente prevista **tra le materie per cui è necessaria una intesa e quelle in cui le parti sono tenute solo all'osservanza della procedura di contrattazione** prevista nello stesso paragrafo D), che prevede un termine massimo di 30 giorni oltre il quale, in assenza di accordo, ciascuna parte sarà libera di assumere le iniziative ritenute più opportune, e quindi, laddove possibile, anche di attuare direttamente quanto ritenuto di interesse.

**L'intesa viene richiamata nei casi in cui il CCNL o la legge consentono alle parti aziendali di modificare clausole della disciplina nazionale o legali:** si tratta pertanto di casi in cui sarebbe comunque necessaria la sottoscrizione di un accordo per poter dare applicazione all'innovazione.

Dalla formalizzazione della distinzione emergono pertanto anche i casi in cui, fermo restando il corretto espletamento in buona fede della procedura negoziale prevista, non è necessario il raggiungimento dell'accordo per dare corso all'iniziativa datoriale, in quanto la norma di riferimento richiede la contrattazione aziendale e non l'intesa: come caso esemplare si può indicare quello previsto ex novo dall'accordo di rinnovo, della possibilità di assumere personale a tempo parziale in misura superiore al 20% dell'organico (art. 10, comma 29) e tutti gli altri casi indicati nei primi 13 *bullet* del primo comma del paragrafo D).

Sono oggetto di **intesa aziendale**, quindi di accordo necessario: la definizione di diversi limiti percentuali per i contratti a tempo parziale, i contratti a tempo determinato ed i contratti di somministrazione a tempo determinato (artt. 10, 11 e 13); l'individuazione di limiti diversi per la movimentazione dei carichi dell'operatore in singolo e l'utilizzo della patente B per tutte le mansioni di guida per il 1° livello (art. 15); la modifica della durata massima giornaliera e settimanale dell'orario di lavoro (art. 17, comma 3); l'applicazione delle attività di trasporto a lunga percorrenza (art. 17); la definizione di diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero (art. 24).

In conseguenza del nuovo "assetto" della materia, anche nel paragrafo destinato alla procedura di contrattazione si ha cura di precisare (comma 3) che la procedura si conclude entro trenta giorni "ovvero, ove previsto, con il raggiungimento dell'intesa".

## Capitolo III – Forme del contratto di lavoro

### Art.10 - Contratto di lavoro a tempo parziale

Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, la riscrittura dell'intero testo, dovuta in particolare all'esigenza di uniformare le discipline del CCNL Utilitalia e del CCNL Assoambiente, contiene alcuni interventi di rilievo da segnalare.

**Comma 9:** è stato innalzato il limite massimo complessivo delle ore aggiuntive che possono essere rese in attuazione delle clausole elastiche, **portando la soglia percentuale al 40% della prestazione lavorativa annua concordata riferita all'anno** (rispetto al 25% previsto dalla precedente indicazione contrattuale).

**Comma 14** (già comma 12, 1° cpv): il nuovo testo aggiunge la fattispecie della richiesta di **modifica**

**della clausola elastica** alla fattispecie della mera disdetta del patto: è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica ovvero di chiederne la modifica ai lavoratori che versano in particolari condizioni di salute o familiari (come specificate all'art. 8, commi 3, 4 e 5, D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81) oppure ai lavoratori studenti (art. 10, comma 1, Legge 20 maggio 1970, n. 300) o per lo svolgimento di altre attività lavorativa subordinata o autonoma.

**Comma 15** (già comma 12, 2° cpv e ss): per quanto riguarda le condizioni e le modalità che consentono al lavoratore di richiedere la revoca o ovvero la modifica delle clausole elastiche è stato confermato il termine di decorrenza di almeno 90 giorni calendariali dalla data di stipulazione della stessa nonché la forma scritta e corredata di idonea documentazione sulle motivazioni che danno titolo al recesso.

Il rispetto di tale limite temporale non è richiesto al lavoratore che si trovi nelle condizioni indicate dall'art.8, co. da 3 a 5 del D. Lgs n. 81/2015, restando di fatto il limite dei 90 giorni calendariali riferito ai soli lavoratori studenti ed ai lavoratori che svolgono altra attività lavorativa autonoma o subordinata.

Sono stati invece modificati i **termini di efficacia della disdetta**, che, una volta che sia stata positivamente verificata la richiesta, viene comunicata dall'azienda al lavoratore e **decorre dal 20° giorno di calendario successivo al ricevimento della relativa domanda** (la disposizione contrattuale previgente prevedeva un termine di decorrenza pari a 30 giorni).

In caso di gravi ed urgenti situazioni individuali adeguatamente documentate l'azienda, peraltro per sua autonoma valutazione, potrà non tener conto delle descritte tempistiche.

**Comma 19** (già comma 15, 2° cpv): quanto alla retribuzione per le prestazioni di lavoro supplementare rese entro il limite complessivo annuale di ore pro-capite pari al 40% della prestazione concordata, **la percentuale di maggiorazione riconosciuta è stata portata dal 12% al 13%** della retribuzione globale oraria di fatto onnicomprensiva, mentre restano remunerate con la retribuzione globale maggiorata del 30% le ore effettuate oltre tale limite.

**Comma 29** (già comma 23): è forse la previsione più rilevante, in quanto viene di fatto **rimosso il divieto prevista nella precedente disciplina di occupare a tempo parziale più del 18 % di lavoratori rispetto al personale a tempo pieno**; la nuova clausola (comma 29) autorizza le **assunzioni** (le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale restano pertanto escluse dal computo e da ogni limitazione) **fino al 20%** del personale a tempo pieno ed indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, limite calcolato come media annua; **ove l'azienda intenda assumere nuovo personale a tempo parziale andando a superare la suddetta soglia potrà farlo solo a seguito di un previo processo di contrattazione aziendale**; non è peraltro necessario il raggiungimento di un'intesa per procedere alle assunzioni in parola.

Segnaliamo che nel comma 8 figura un refuso laddove si fa riferimento ai commi 3 e 6 in luogo dei commi 5 e 7.

## **Art. 11 - Contratto di lavoro a tempo determinato**

L'articolato sul contratto a tempo determinato è stato oggetto di una importante rivisitazione ed integrazione.

Innanzitutto è stato integralmente riportato nel nuovo testo contrattuale quanto concordato con l'Accordo 9 dicembre 2021 relativamente all'implementazione delle attività "stagionali" (comma 5), alle quali riferire la disciplina speciale dettata dall'art. 19, comma 2 e dall'art. 21, comma 2, del D.lgs. 81/2015, ed alla definizione in sede contrattuale di nuove causali giustificative determinate da "specifiche esigenze", aggiuntive a quelle legali già previste dall'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2021, in presenza delle quali il contratto a tempo determinato può avere una durata superiore a 12 mesi e fino a 24 (comma 3).

Tanto premesso, la disciplina contrattuale dell'Istituto è stata quindi compiutamente aggiornata e adeguata alle modifiche apportate al D.lgs. n. 81/2015 dal D.L. n. 87/2018 (cd «Decreto Dignità» convertito nella L. n. 96/2018), che ha fissato il limite di durata di 12 mesi per i contratti a termine senza causale, estendibile a 24 mesi solo nelle ipotesi testualmente previste dalla legge (comma 2), che il CCNL integra con le causali "contrattuali" sopra ricordate (**comma 3**).

Ricordiamo che la possibilità di stipulare contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi secondo le **esigenze individuate dalla contrattazione collettiva**, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi, è ammessa solo fino al 30 settembre 2022, mentre la possibilità di prorogare o rinnovare un contratto in forza delle nuove causali di matrice contrattuale allo stato attuale, salvo ulteriori interventi normativi, non incontra alcun limite temporale (comma 3, 2 cpv).

La disposizione in parola è operativa dal 1° gennaio 2022 in forza dell'accordo 9 dicembre 2021.

Sono state inoltre ampliate le ipotesi delle attività qualificate come **stagionali** al fine di limitare le criticità delle causali apportionabili al "normale" contratto a tempo determinato: infatti i contratti a termine per attività stagionali non sono soggetti alle limitazioni legali e contrattuali previste dalla disciplina legislativa in ordine alla limitazione percentuale sul totale degli addetti, all'obbligo di apposizione della causale di cui all'art. 19, comma 1 per proroghe o rinnovi del contratto, alla durata massima di 24 mesi dei contratti in successione per medesima categoria e livello di inquadramento e, infine, all'obbligo di un intervallo minimo tra contratti successivi (cd stop and go).

Nel nuovo comma 5 sono riportate le disposizioni che estendono appunto la nozione di stagionalità al caso di "eventi di carattere nazionale ed internazionale che comportano un afflusso aggiuntivo di persone o un'intensificazione delle esigenze produttive" (lett. b), nonché al caso di cui alla lettera c), ovvero le assunzioni effettuate per sopperire alle ferie programmate dei lavoratori, di norma nei periodi estivi o invernali.

Anche questa disposizione è operativa dal 1° gennaio 2022 in forza dell'accordo 9 dicembre 2021.

Va segnalata come importante innovazione l'introduzione della norma che attua la delega normativa data dalla legge alla contrattazione collettiva per quanto riguarda la derogabilità del

limite legale dei 24 mesi in caso di **sommatoria di contratti a termine e di somministrazioni a tempo determinato** (art. 19, co. 2, D. lgs. n. 81/2015): il **nuovo comma 4** prevede in tal caso una **durata massima complessiva di 30 mesi**, per mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento; **nel suddetto computo non rientrano le ipotesi di contratti a termine per esigenze di carattere stagionale e per la sostituzione dei lavoratori in ferie**, escluse per legge dai limiti quantitativi (art. 23, comma 2 D. Lgs. n. 81/2015); resta invece sempre possibile la sottoscrizione dell'ulteriore contratto di 12 mesi stipulabile presso l'ispettorato del lavoro ai termini dell'art. 19, comma 3 D. Lgs. n. 81/2015, che porta pertanto la sommatoria consentita al **limite del 42 mesi complessivi**.

Nel **comma 7** (già comma 4) è stata inoltre **innalzata la percentuale massima** complessiva delle assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione a tempo determinato, portando la soglia **dal 18% al 20%** del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di assunzione, fatta salva la possibilità, con intesa aziendale, di stabilire limiti percentuali differenti anche separatamente per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato.

Ricordiamo che ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui sopra i contratti a tempo determinato conclusi per la sostituzione di lavoratori assenti (es. lavoratrici in aspettativa, permesso, congedo, ferie, etc.); per lo svolgimento delle attività stagionali; con lavoratori di età superiore a 50 anni e nella fase di avvio di nuove attività fino a 18 mesi decorrenti dall'inizio dell'attività (comma 8, già comma 4, 3° cpv).

Il **comma 16** (già comma 13) è stato solo riformulato, con la conferma della previsione di un comports cd "breve" in caso di malattia o infortunio non sul lavoro insorti durante il rapporto di lavoro a termine: il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e alla relativa integrazione dell'indennità economica previdenziale per un numero massimo di 9 giorni calendariali per ogni mese di durata del contratto di lavoro e non oltre la programmata scadenza del termine. E' stato precisato che nel caso della maternità e del congedo parentale, per i quali è la legge a disporre i termini di conservazione del posto, il trattamento economico previsto dal CCNL non può ovviamente superare i termini di scadenza del contratto.

I **commi da 19 a 24** regolano in maniera puntuale l'esercizio dei **diritti di precedenza** previsti dall'art. 24 del D. Lgs. n. 81/2015, prevedendo anche il caso del lavoratore stagionale.

Come da previgente contratto si confermano i 9 mesi del periodo minimo di prestazione di attività lavorativa con contratto a termine mentre per i lavoratori stagionali il diritto di precedenza si configura a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine nella stessa azienda/unità produttiva per le medesime attività stagionali.

In entrambi i casi, il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro rispettivamente entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto o 3 mesi nel caso di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività

stagionali. Il diritto di precedenza si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Sono stati mantenuti i criteri sulle priorità di assunzione in caso di coesistenza di più lavoratori titolari del diritto di precedenza ed introdotta la previsione secondo la quale **il diritto di precedenza non può essere esercitato in caso di lavoratori a tempo determinato che siano stati licenziati per giusta causa o ai quali sia stata irrogata una sanzione disciplinare comportante almeno tre giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione (comma 23)**. La precisazione si è resa necessaria in funzione dell'articolazione in tre fattispecie della sanzione disciplinare della sospensione prevista dal nuovo art. 68 del CCNL.

Segnaliamo che nel comma 21 figura un refuso, laddove si fa riferimento al comma 16 in luogo del comma 19.

#### **Art. 13 - Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato**

Il testo dell'articolo sul contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è identico a quello previgente, salvo **l'innalzamento (comma 2) al 20% del numero massimo dei contratti di somministrazione a tempo determinato** che l'azienda utilizzatrice può stipulare in ragione d'anno, da calcolarsi anche in sommatoria con il numero di lavoratori a tempo determinato (art.11).

Nel comma 2 figura un refuso, il riferimento alla somministrazione a tempo indeterminato che non è evidentemente riguardata da questa norma contrattuale, che provvederemo a correggere in sede di stesura finale del CCNL.

### **Capitolo IV – Inquadramento del personale**

#### **Art. 15 – Sistema di classificazione del personale**

Come già indicato nel commento della parte economica, per effetto della **modifica del parametro del livello 1B da 90 a 88,38** (altro effetto dell'uniformazione dei minimi contrattuali dei due contratti), si è abbassato il valore della retribuzione base parametrica di tale livello con effetto dal 1° luglio 2022.

Tuttavia, come previsto dal **nuovo punto 3bis dell'art. 15 del CCNL** (pagina 43 dell'accordo), ai lavoratori inquadrati nel livello 1B già in forza a tale data, pur dovendo essere attribuita la retribuzione base parametrica corrispondente al nuovo parametro 88,38, la differenza rispetto al precedente parametro va riconosciuta *ad personam*, con un assegno in cifra fissa non rivalutabile e non assorbibile – salvo il passaggio a livello superiore di inquadramento – che fa parte della retribuzione individuale mensile di cui all'art. 27, comma 3. Deve ritenersi che tale differenza vada calcolata tra la retribuzione al parametro 90 vigente alla data del 30 giugno 2019 e quella teorica ricalcolata alla stessa data sul parametro 88,38, per poi attribuire l'aumento previsto dal 1° luglio sulla nuova retribuzione base.

## **Linee Guida per la riforma del sistema di Classificazione - istituzione Commissione nazionale**

L'attuale classificazione del personale deve essere oggetto di una compiuta revisione: a questo fine le Parti hanno previsto l'istituzione di una apposita commissione nazionale di natura non negoziale, composta da un rappresentante per ognuna delle Associazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, oltre che da eventuali esperti esterni, che avrà il compito di rivedere l'impianto classificatorio e formulare entro il 31.10.2022 per il tavolo negoziale una proposta organica di nuovo modello classificatorio che definisca anche una regolamentazione specifica per le professionalità dell'Area impiantistica. Le Parti negoziali sono impegnate ad avviare immediatamente il negoziato, per concluderlo entro i successivi sei mesi. Di conseguenza, si profila la "messa in opera" del nuovo sistema entro il primo semestre dell'anno 2023, anche in coerenza con la previsione economica dell'incremento dei minimi di 6 euro previsto nella parte normativa; si tratta peraltro di termini meramente ordinatori.

Spetta alla Commissione anche il compito di delineare i profili professionali dell'area impianti.

Le Parti hanno altresì ipotizzato di assegnare alla Commissione anche un compito successivo alla sottoscrizione dell'accordo sul nuovo modello di classificazioni, quello di monitorare l'attuazione del nuovo sistema nelle imprese.

Al fine di indirizzare i lavori della Commissione la Parti hanno condiviso alcuni elementi che dovranno caratterizzare il nuovo impianto classificatorio, in particolare:

- superamento dell'attuale assetto classificatorio per aree operativo-funzionali a favore di un sistema di raggruppamento delle attività per famiglia professionali;
- inserimento dei processi in una struttura a matrice per aree professionali omogenee;
- inquadramento del personale ai correlati livelli *per ruolo e per processo* tenendo conto di criteri di professionalità che sono già individuati in: a) titolo di studio e/o abilitazioni; b) competenze distintive e trasversali; c) autonomia-responsabilità
- semplificazione della scala parametrica per livelli, privilegiando l'Apprendistato come livello d'inserimento di nuove figure professionali in luogo dei parametri d'ingresso;
- criteri di valutazione professionale per l'avanzamento di livello collegati all'accrescimento delle competenze professionali, superando gli automatismi legati all'anzianità a favore di politiche di sviluppo e ricambio generazionale.

Come già evidenziato nell'illustrazione della parte economica, alla sottoscrizione dell'accordo di revisione del sistema di classificazione del personale è collegato un incremento della retribuzione base parametrica di 6 euro, da attribuire al parametro medio risultante dal nuovo sistema di inquadramento.



## Capitolo V – Orario di lavoro, festività, riposi, ferie

### Art. 17 - Orario di lavoro

Segnaliamo le seguenti modifiche rispetto alla previgente normativa contrattuale, tutte intese ad una migliore gestione del sistema degli orari:

1. la durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, confermata rispettivamente in 9 e 48 ore, **è ora derogabile con accordo aziendale (comma 3, già commi 3 e 4)**;
2. il nuovo **comma 4** porta il limite legale dei 4 mesi quale arco temporale di riferimento (art. 4, commi 2,3 e 4 D. Lgs. n. 66/2003) nel quale calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie di lavoro settimanale, comprensive dello straordinario, a **6 mesi elevabili fino a 12 previa contrattazione aziendale** (la precedente normativa del nostro CCNL non prevedeva tale clausola);
3. **l'eliminazione** del comma 7 del precedente art. 17, che prevedeva la contrattazione sui cd **"nastri lavorativi anche differenziati"**, riporta la definizione dell'articolazione dell'orario giornaliero e settimanale ed ogni sua modifica alla responsabilità aziendale, fatto salvo l'obbligo di una procedura di esame congiunto (non di contrattazione e/o di obbligo di intesa) con i soggetti sindacali competenti;
4. i permessi retribuiti a compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro a 38 ore, previsti dall'accordo di rinnovo 10 luglio 2016, restano confermati nella misura prevista dalla **Norma transitoria** posta in calce al previgente art. 17 e riportata in allegata al nuovo testo dell'art. 17 (30 ore dal 1° gennaio 2017; 34 ore – solo per alcune categorie di lavoratori – dal 1° gennaio 2018);
5. **Attività di trasporto a lunga percorrenza** - Le Parti hanno definito una disciplina contrattuale specifica per le mansioni in questione, ovviamente per quei casi in cui tali attività non siano svolte attraverso l'affidamento a ditte esterne specializzate.

Detta disciplina rappresenta una eccezione all'interno delle disposizioni in materia di orario di lavoro poiché si applicano le norme di legge di cui ai Regi Decreti del 1923 (nn. 692, 1955, 2657), tuttora vigenti.

Al personale viaggiante eventualmente impiegato in tali mansioni vengono applicate le disposizioni di legge che escludono i periodi di interruzione alla guida, i riposi intermedi, i periodi di riposo, dal computo dell'orario di lavoro come previsto dalle leggi in materia.

Per l'attuazione di tale disciplina specifica è comunque necessaria una intesa aziendale, anche per definire l'elenco del personale dedicato e il riconoscimento di un adeguato trattamento economico accessorio, indennità di trasferta compresa.

Si segnala che la disposizione che regola il c.d. tempo tuta (comma 7) è rimasta invariata nonostante la pressione delle OO.SS. per una sua modifica; il tema è stato posto con forza soprattutto nella fase

finale della negoziazione e le Parti hanno pertanto ritenuto di dover rinviare il confronto sul tema alla fase di successiva negoziazione (vedi punto 4, 2° cpv dell'accordo 18 maggio 2022).

### **Art. 18 – Orario di lavoro multiperiodale e regimi flessibili**

Anche la normativa contenuta nell'art. 18 subisce significative innovazioni e miglioramenti.

L'arco temporale di riferimento per la realizzazione dell'**orario multiperiodale**, ovvero dell'adozione di modelli organizzativi che utilizzano la durata settimanale di 38 ore come una media, passa da 6 a **12 mesi** (comma 1, già comma 2); l'articolazione possibile prevede un massimo di ore ordinarie pari a 46 ore settimanali (erano 44) e una durata minima, per compensazione, di 30 ore settimanali (erano 32), senza che nei periodi interessati la riduzione o l'incremento dell'orario influiscano sulla retribuzione: trattasi di modifiche che indubbiamente favoriscono la realizzazione di programmi multiperiodali.

La procedura per l'attuazione del regime di orario multiperiodale viene snellita e sveltita: l'esame congiunto con i soggetti sindacali competenti va avviato con un anticipo di almeno 3 mesi rispetto alla data di avvio dell'orario di lavoro multiperiodale (erano 4 mesi); la contrattazione sulle eventuali categorie di dipendenti escluse e sulle modalità di informazione/comunicazione del nuovo orario ai lavoratori coinvolti viene contingentata: deve concludersi entro 10 giorni dal suo inizio e comunque precedere di almeno 45 giorni l'avvio dell'orario multiperiodale: in breve, **la procedura intera potrebbe concludersi nello spazio di 45 giorni**.

La comunicazione dei lavoratori interessati deve poi avvenire 30 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale (in luogo dei 60 giorni).

Nel caso in cui, invece, l'azienda voglia programmare una modulazione flessibile dell'orario di lavoro, gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile, le modalità di attuazione dell'orario sono oggetto di esame congiunto con i soggetti sindacali competenti (non sono più citati gli "eventuali scostamenti", termine equivoco che aveva dato luogo a fraintendimenti); orari e periodi programmati sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati con preavviso di 4 giorni calendariali (REFUSO) precedenti l'inizio della settimana singola; con preavviso di 8 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo fino a 4 settimane consecutive; con preavviso di 10 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettemanale superiore (nel previgente contratto il periodo per periodi superiori alla singola settimana il preavviso era di 12 giorni calendariali).

**Comma 10** (già comma 9): la nuova dizione precisa che nel periodo in cui siano in atto programmi di attività flessibile ai lavoratori interessati non "vengono, di norma, richieste prestazioni di lavoro straordinario, fatti salvi casi eccezionali o imprevisti": viene quindi alleggerito il precedente divieto di prestazioni aggiuntive.

## **Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno, festivo**

Il testo dell'articolo è del tutto uguale, sono stati semplicemente conformati i riferimenti ai commi degli articoli su cui si è intervenuti.

Segnaliamo che nel comma 4 figura un refuso, laddove si fa riferimento al comma 1 in luogo del comma 2.

## **Artt. 20-21-25**

Gli articoli indicati sono stati oggetto di un riassetamento complessivo, con spostamento di interi commi da uno all'altro, all'unico fine di rendere le relative clausole maggiormente integrate e coordinate; nel testo dell'accordo sono indicati espressamente gli spostamenti effettuati.

### **Art. 20 – Giorni festivi e trattamento per i giorni festivi**

### **Art. 21 – trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse**

Il nuovo testo unisce parte dei previgenti artt. 20 e 21 lett. A) allo scopo di rendere maggiormente lineare la disciplina in essi contenuta; le disposizioni restano per lo più inalterate, fatte salve alcune modifiche, peraltro importanti.

Viene infatti **eliminata la previsione contenuta nel comma 6 del previgente art. 21 lett. A) che disponeva il pagamento di 6 ore di retribuzione aggiuntiva nel caso di coincidenza del sesto giorno feriale non lavorato con una festività infrasettimanale/non domenicale**: la norma ha effetto dal 1° giugno 2022.

La **Norma di attuazione in calce all'art. 20** tuttavia prevede una disposizione eccezionale per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL, che mantengono il diritto al trattamento economico di cui sopra esclusivamente nell'importo percepito nell'anno 2022: in questo modo si "cristallizza" quanto dovuto per il futuro all'importo in cifra fissa percepito nell'anno 2022, restando ininfluyente ogni successiva variazione del valore della retribuzione oraria del lavoratore.

Ulteriori modifiche riguardano l'**art. 21**: si conferma (comma 1) il trattamento dei 3 giorni di permesso individuale in sostituzione delle festività religiose soppresse (Ascensione, 29 giugno e 4 novembre), ma si precisa che possono altresì mantenersi diverse prassi in atto che prevedano il pagamento della festività soppressa del 4 novembre in luogo del riconoscimento di uno dei suddetti tre giorni di permesso: tanto si è reso necessario per rendere la norma omogenea con quella del CCNL Assoambiente.

Nel **comma 2** si prevede infine una **possibile intesa aziendale per spostare la fruizione (e quindi la monetizzazione) dei suddetti 3 giorni anche nell'anno successivo a quello di maturazione**.

### Art. 23 - Ferie

L'articolo 23 viene in parte riscritto in diversi punti per ricercare una formulazione più chiara, senza modifiche di carattere sostanziale; da segnalare tuttavia il passaggio (**comma 4**) che in qualche modo "derubrica" il precedente obbligo dell'azienda di concordare con i soggetti sindacali competenti la programmazione del periodo feriale trasformandolo in un obbligo di "**contrattazione**" sulla "**programmazione di massima**", con conseguente **superamento del vincolo dell'accordo** necessario e flessibilizzazione del suo contenuto.

### Art. 24 - Riposo giornaliero

La disposizione del comma unico è stata integrata con l'indicazione della **possibilità di prevedere diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero con intesa aziendale**, previsione non indispensabile ma opportuna in considerazione dell'attribuzione in via prioritaria al contratto collettivo nazionale della facoltà di derogare alla disciplina di legge in materia di riposo giornaliero.

### Art. 25 - Riposo settimanale

La rivisitazione dell'articolo è preminentemente formale ed ha lo scopo di rendere maggiormente lineare la disciplina ivi contenuta.

Peraltro si segnala **al comma 6 l'eliminazione dell'inciso "settimo giorno di lavoro consecutivo"**, concetto che non era coerente con l'incipit del comma stesso, il quale, fermo restando la norma "base" del riposo settimanale ogni sette giorni di lavoro (comma 1), ricorda che sono possibili collocazioni in deroga del giorno di riposo settimanale in funzione delle esigenze organizzative del servizio, come d'altronde disposto dalla stessa legge (art. 7, D. Lgs. n. 66/2003, che consente il calcolo del suddetto periodo settimanale come media in periodo non superiore a 14 giorni).

## Capitolo VI – Trattamento economico

### Art. 32, Lett. E), comma 2 - Indennità sgombero neve

Sempre in conformità all'obiettivo di uniformare il regime contrattuale dei due CCNL, è stata **eliminata (con decorrenza dal 18 maggio 2022, data di sottoscrizione del CCNL)** la clausola, presente solo nel CCNL Utilitalia 10 luglio 2016, che prevedeva il riconoscimento di un'**indennità pari al 3%** al personale che espleta **servizi collaterali allo sgombero della neve**.

## Capitolo VII – Interruzioni e sospensioni della prestazione di lavoro

### Art. 40 - Congedo Matrimoniale

Anche in questo caso, la riformulazione, che **decorre dalla data di sottoscrizione del CCNL**, ha uniformato la disciplina del congedo matrimoniale dei due contratti collettivi.

Rispetto alla previgente formulazione del CCNL 10 luglio 2016, si segnala l'innovazione della **regolamentazione specifica del congedo matrimoniale con riferimento al personale a tempo determinato**: il lavoratore a termine ha diritto ai 15 giorni calendariali di permesso retribuito a patto che il contratto di lavoro a termine abbia una durata almeno pari a 90 giorni calendariali.

## Capitolo IX- Prerogative e diritti sindacali

### Art. 58, punto 3) - Assemblee sindacali del personale

La riformulazione del **comma 4** (già 3) normalizza il criterio di collocazione delle assemblee nelle ultime ore di lavoro; si segnala come innovazione più rilevante la modifica del **termine di preavviso** entro il quale la convocazione dell'assemblea deve essere comunicata alla direzione aziendale, che passa da 24 a **48 ore**.

## Capitolo XI - Ambiente di lavoro – Igiene e sicurezza del lavoro

### Art. 63 – Salute e sicurezza – Dichiarazione a verbale

In relazione a quanto previsto dall'art. 44 del D. Lgs. n. 81/2008 ("Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato") le Parti si sono impegnate a definire, in collaborazione con la Fondazione Rubes Triva, modalità di attuazione della norma citata, in relazione alle specificità del settore, attraverso opportuna formazione e informazione.

## Capitolo XII – Previdenza integrativa e assistenza sanitaria integrativa

### Art. 65, punto 2 - Fasda

L'art. 65, punto 2 è stato modificato, con decorrenza 1° gennaio 2024, per consentire l'iscrizione anche dei lavoratori con unico contratto a tempo determinato almeno pari a 12 mesi.

La modifica del comma 4 è stata già commentata nella Parte economica.

### Nuovo articolo – Misure di incentivazione della previdenza complementare

Nel quadro dell'evoluzione del sistema previdenziale pubblico obbligatorio, che implica in prospettiva una contrazione dei relativi trattamenti pensionistici con abbassamento del tasso di sostituzione rispetto al trattamento retributivo, il rinnovo contrattuale ha introdotto la possibilità, per i lavoratori

assunti a partire dalla data di sottoscrizione del CCNL, di “trasformare” l’istituto degli aumenti periodici di anzianità in misure contributive a sostegno al sistema di previdenza complementare.

La finalità è evidentemente quella di valorizzare la funzione della previdenza complementare, quale pilastro integrativo per i trattamenti pensionistici delle nuove generazioni, favorendo la costituzione di una dotazione aggiuntiva che incrementa costantemente la posizione contributiva individuale.

**Ai lavoratori nuovi assunti verrà quindi data la possibilità di optare per la conversione del trattamento degli aumenti periodici di anzianità** di cui all’art. 30 del CCNL **in misure contributive** che l’azienda verserà direttamente al Fondo Pensione Previambiente, il cui importo corrisponde al maturato secondo le regole dell’art. 30 maggiorato del 10% e riproporzionato alle 12 mensilità utili previste dal regolamento del Fondo, per gli importi unitari di cui alla tabella riportata in calce al comma 2.

L’importo viene versato alle medesime scadenze e calcolato in 36 esimi come previsto per l’aumento periodico di anzianità (prossima scadenza 1° gennaio 2023) e come per gli aumenti periodici di anzianità **il lavoratore ha diritto a maturare le misure contributive sino al raggiungimento dell’importo massimo** indicato nella tabella in calce al comma 3.

Le misure sono riconosciute esclusivamente in cifra fissa sulla base del livello di inquadramento posseduto al momento dell’attribuzione; in caso di passaggio di livello nel corso del triennio, la frazione del triennio è comunque utile agli effetti della maturazione del successivo importo.

Tali importi non sono soggetti a rivalutazione e sono corrisposti per 12 mensilità annue; non sono computati ad alcun effetto legale o contrattuale e non costituiscono quindi base di calcolo ai fini degli istituti retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il TFR.

Si precisa che, in caso di lavoratori part-time, appare corretto procedere al riproporzionamento della misura mensile alla ridotta prestazione lavorativa.

**L’esercizio dell’opzione è consentito entro i 6 mesi dall’assunzione entro cui va esercitata la scelta della destinazione del TFR alla previdenza complementare;** in assenza di esplicita opzione entro i termini sopra stabiliti, troverà applicazione l’istituto degli aumenti periodici di anzianità.

A norma del comma 6 **è consentita in ogni tempo anche ai lavoratori già in servizio** alla data di sottoscrizione del nuovo CCNL, che non hanno completato la maturazione degli aumenti periodici di anzianità nel massimo consentito, di chiedere, in relazione agli scatti “maturandi”, la loro trasformazione in misure di sostegno alla previdenza complementare, con l’applicazione delle medesime regole; la trasformazione vale per i futuri aumenti, mentre le quote già acquisite restano conservate in cifra fissa non assorbibile.

Poiché non spettano le misure periodiche per gli anni di anzianità che hanno già dato titolo alla percezione degli aumenti di anzianità, l’individuazione del massimo raggiungibile a titolo di misure previdenziali di cui al comma 3 andrà epurato dell’importo che resta conservato in cifra fissa.

**La scelta di applicare le misure periodiche in luogo degli aumenti periodici di anzianità è irrevocabile,** mentre si pone il problema, non regolato dall'accordo, di un'eventuale opzione "tardiva" da parte dei nuovi assunti.

Il testo contrattuale pone il termine dei 6 mesi dall'assunzione, ma oggettivamente l'opzione potrebbe essere consentita ed esercitabile fino a che non vengano riconosciuti gli ordinari aumenti periodici di anzianità ed anche oltre tale momento, quanto meno per gli ulteriori aumenti da maturare, per parità di trattamento rispetto ai lavoratori già in servizio; sul punto occorreranno ulteriori riflessioni.

## Capitolo XIII - Norme comportamentali e disciplinari

L'accordo di rinnovo ha interamente riformulato il capitolo XIII del CCNL, che contiene l'insieme delle norme di comportamento in capo ai lavoratori e soprattutto il sistema delle sanzioni disciplinari.

L'intervento più importante è appunto nell'art. 68, che, in attuazione della delega prevista dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, indica le sanzioni disciplinari, le infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata e le procedure di contestazione delle stesse, integrando un vero e proprio codice disciplinare contrattuale.

### Art. 66 - Doveri dei lavoratori

L'elencazione dei doveri posti in capo ai lavoratori è stata confermata nel suo complesso. Si segnalano tuttavia alcune importanti modifiche: è stato aggiunto nell'elenco dei doveri a carico del lavoratore anche quello di **fornire agli utenti informazioni sulle condizioni ed i termini contrattuali relativi alla prestazione dei servizi nei limiti della propria funzione e responsabilità.**

Altre novità: il lavoratore ha il **dovere di astenersi dallo svolgere, anche al di fuori dell'orario di lavoro, attività di pertinenza dell'azienda o che siano comunque contrarie agli interessi della stessa;** il lavoratore, **in caso di incidenti,** ha il dovere di avvertire immediatamente il proprio responsabile diretto e provvedere a **raccogliere, ove possibile, testimonianze** atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché fare immediato rapporto al rientro in azienda.

Si segnala inoltre **la modifica dell'ultimo comma, che restringe l'assistenza legale** ed il pagamento delle spese legali e giudiziarie a carico dell'azienda in favore dei lavoratori coinvolti in ragione delle funzioni in procedimenti penali e civili **ai soli casi in cui al lavoratore non sia riconosciuta alcuna colpa** (nel precedente testo la garanzia dell'assistenza legale non operava solo in caso di dolo o colpa grave del lavoratore).

### Articolo 67 – Doveri e responsabilità dei conducenti

L'articolo rispetto al previgente non ha subito modifiche rilevanti. Si è solo provveduto ad adeguare la formulazione alla novella dell'art. 2103 c.c. in tema di mutamento mansioni.

## **Art. 68 - Sanzioni disciplinari**

La riscrittura completa del nuovo articolo rappresenta uno dei principali elementi innovativi introdotti dall'Accordo: infatti il nuovo contratto non è semplicemente intervenuto ad integrare o aggiornare le norme disciplinari già contenute nel previgente CCNL, ma ha compiuto una precisa scelta di politica contrattuale, inserendo direttamente nel CCNL un **vero e proprio codice disciplinare contrattuale di "settore"**.

Infatti, in attuazione delle previsioni dell'art. 7, primo comma dello Statuto dei lavoratori, sopra citato, il quale stabilisce che le norme disciplinari, intese come complesso che identifica le infrazioni, le sanzioni e le procedure di applicazione, debbono essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, si rende indispensabile per ogni datore di lavoro l'adozione del c.d. codice disciplinare.

La disciplina della materia rientra nel potere regolamentare unilaterale del datore di lavoro, che tuttavia non equivale a discrezionalità perché, a norma del medesimo art. 7, primo comma dello Statuto, va comunque data applicazione a quanto stabilito in materia dai contratti collettivi.

La presenza di un contratto collettivo nazionale che contenga una compiuta ed esauriente previsione sulle norme disciplinari ha il pregio di garantire una sostanziale uniformità nella valutazione di tipologie di infrazioni, che per la maggior parte sono comuni a tutte le aziende del settore dei servizi ambientali, e nella relativa reazione punitiva e di garantire maggiormente, attraverso la condivisione delle parti sociali, l'effettività del codice disciplinare anche nella sua funzione dissuasiva e di indirizzo dei comportamenti.

Inoltre, si raggiunge un quadro di maggiore certezza operativa cui specialmente le aziende più piccole potranno uniformarsi senza dover porre mano alla redazione di un proprio codice aziendale; **resta peraltro consentito di disporre integrazioni nel codice disciplinare aziendale per adattare le regole nazionali alla specificità dei contesti aziendali, purché in coerenza con lo schema generale disposto nella normativa nazionale.**

Infatti, come previsto testualmente dal comma 2 del punto 4), **le aziende sono tenute ad adottare codici disciplinari conformi con la normativa contrattuale** in materia di progressione e proporzionalità tra infrazioni e rispettive sanzioni; laddove codici disciplinari aziendali pre-esistano alla data di sottoscrizione del CCNL gli stessi vanno necessariamente armonizzati, ove necessario, con la normativa del nuovo art. 68. Tanto vale sia per i codici disciplinari di natura unilaterale sia per i codici disciplinari oggetto di precedenti accordi aziendali: evidentemente l'aggiornamento del regolamento aziendale segue la procedura negoziale o unilaterale con la quale è stato originariamente definito il codice disciplinare. **Per quest'attività di adeguamento**, tenendo conto della diversità delle situazioni aziendali, **è stato fissato un tempo adeguato, pari all'intera durata del nuovo CCNL**: il termine finale è pertanto il 31 dicembre 2025.



Quanto alle caratteristiche salienti ed innovative del nuovo impianto contrattuale, la prima caratteristica è quella della completezza del sistema, organizzato in tipologie di infrazione con relativa sanzione a costituire appunto un **regolamento disciplinare compiuto**, mentre nel precedente testo venivano regolamentate più nel dettaglio solo le sanzioni espulsive.

Il nuovo codice disciplinare prevede **7 tipologie di sanzione**, perché la sanzione della sospensione (dal lavoro e dalla retribuzione globale) è stata declinata a sua volta in 3 sanzioni: le **sanzioni conservative** del rapporto di lavoro (A) rimprovero verbale o scritto; B) multa; C) sospensione fino a 2 giorni; D) sospensione da 3 a 5 giorni; E) sospensione da 6 a 10 giorni) e le **sanzioni cd espulsive** (F) licenziamento con preavviso; G) licenziamento senza preavviso).

Per ogni tipologia di sanzione viene indicato un set esemplificativo di mancanze che possono essere punite con quella specifica sanzione. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità che deve intercorrere tra la tipologia dell'infrazione e l'entità della sanzione è importante segnalare che il nuovo sistema codifica con esattezza la funzione aggravante della c.d. **recidiva**, ovvero la reiterazione delle condotte, che si configura sia in caso di ripetizione della medesima infrazione o di altra infrazione punibile con la medesima sanzione sia in caso di ripetizione di più infrazioni anche di gravità inferiore, nell'arco di un biennio dalla prima mancanza, che comporta l'applicazione delle sanzione di livello più grave.

Le sanzioni espulsive sono state costruite mantenendo ed arricchendo le indicazioni già contenute in proposito nel previgente CCNL.

Quanto alla **procedura disciplinare (punto 4)**, la stessa è stata confermata con le seguenti innovazioni: 1) viene collegato il concetto di tempestività della contestazione alla natura dell'addebito ed ai tempi tecnici richiesti dalle esigenze istruttorie (comma 5); 2) non si richiama più esplicitamente il divieto di adottare provvedimenti disciplinari prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione, peraltro divieto previsto direttamente dalla legge (art. 7, comma 5 Statuto dei Lavoratori) e collegato all'obbligo di attendere i suddetti 5 giorni lavorativi per l'esercizio del diritto di difesa da parte del lavoratore; 3) si ribadisce che la mancata attivazione del lavoratore equivale a rinuncia al diritto di difesa (comma 6); 4) l'azienda deve concludere il procedimento disciplinare entro 30 giorni dalla contestazione, ma ove il lavoratore richieda di essere sentito o produca giustificazioni scritte, i 30 giorni decorrono dalla data dell'audizione o dal ricevimento delle giustificazioni (comma 8).

Infine viene disciplinato più ampiamente l'istituto della **sospensione cautelare** (punto 4, per un errore di numerazione perché dovrebbe essere punto 5), che non è tecnicamente un provvedimento disciplinare, anche se è collegato al procedimento disciplinare.

E' stata infatti confermata la possibilità per l'azienda di disporre, cautelarmente, l'allontanamento del lavoratore dal servizio **fino alla conclusione del procedimento disciplinare** (prima era possibile fino ad un massimo di 30 giorni, vedi articolo 68 comma 5); durante tale periodo al lavoratore viene erogata la normale retribuzione, salvo non risulti al termine del procedimento accertata una sua colpa punita almeno con la sospensione.

In caso di procedimento penale a carico del lavoratore concernente un reato il cui accertamento costituisca causa di risoluzione del rapporto di lavoro, è possibile disporre la sospensione cautelativa dal servizio per tutta la pendenza del procedimento penale a suo carico, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

La sanzione del licenziamento al termine del procedimento disciplinare o penale retroagisce al momento in cui è stata disposta la sospensione cautelare.

**\*\*\***



[www.utilitalia.it](http://www.utilitalia.it)

UTILITALIA | Piazza Cola di Rienzo 80/A | 00192 Roma