

Spett.le

Cliente

Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale

Assago, 7 febbraio 2022

Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti delle aziende municipalizzate di igiene urbana (CCNL Igiene ambientale - aziende municipalizzate) e per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi ambientali (CCNL Igiene ambientale - aziende private) – ipotesi di accordo di rinnovo

In data 9 dicembre 2021, UTILITALIA, CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE, LEGACOOP Produzione e Servizi, CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, AGCI Servizi, FISE ASSOAMBIENTE, FP - CGIL, FIT – CISL hanno concluso le trattative per il rinnovo unificato del CCNL Igiene ambientale - aziende municipalizzate e del CCNL Igiene ambientale - aziende private, entrambi scaduti il 30 giugno 2019, con la definizione della copertura economica del periodo 1° luglio 2019 – 31 dicembre 2021 e di alcune modifiche degli istituti contrattuali.

Le Parti hanno convenuto di proseguire le trattative per giungere alla sottoscrizione del rinnovo unificato completo dei CCNL entro il 15 febbraio 2022, con decorrenza 1° gennaio 2022 e scadenza 31 dicembre 2024.

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

1. ULTERIORI TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEI CCNL;
2. *UNA TANTUM*;
3. MALATTIA, PERMESSI E CONGEDI PARENTALI;
4. BANCA ORE, ORARIO MULTIPERIODALE, TURNI E REPERIBILITÀ;
5. *UNA TANTUM* A SEGUITO DI INIDONEITÀ;
6. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO;
7. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE;
8. SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO;
9. FORMAZIONE.

1. ULTERIORI TRATTATIVE PER IL RINNOVO DEI CCNL

Le Parti hanno inteso di proseguire con i rinnovi dei CCNL in due fasi distinte: la prima, da concludersi entro il 15 febbraio 2022, riguarderà gli altri aspetti normativi e il nuovo trattamento economico contrattuale; la seconda, da concludersi entro ottobre 2022, dovrà, invece, armonizzare la classificazione del personale.

2. *UNA TANTUM*

Con l'ipotesi di accordo in commento, le Parti, a copertura economica del periodo 1° luglio 2019 - 31 dicembre 2021, hanno riconosciuto un importo a titolo di una tantum di 500,00 euro lordi per il livello 4B da riparametrarsi sugli altri livelli contrattuali.

L'importo sarà riconosciuto a tutti i lavoratori in forza al 9 dicembre 2021 (data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo), proporzionalmente ridotto per i lavoratori a tempo parziale, e verrà erogato in due tranches con le retribuzioni di gennaio 2022 e aprile 2022.

La contrattazione aziendale può stabilire modalità di remunerazione alternative e sostitutive di pari importo a rispetto all'*una tantum*.

3. MALATTIA, PERMESSI E CONGEDI PARENTALI

MALATTIA

Dal 1° gennaio 2022, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo complessivo di 365 giorni di calendario riferito a tutte le assenze che si sono verificate durante i 1095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Non rientrano nel computo i periodi di ricovero ospedaliero intervenuti nel suddetto periodo (fino a un massimo complessivo di 120 giorni di calendario nello stesso arco temporale) e in caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate (fino ad un massimo complessivo di 300 giorni di calendario nel medesimo periodo).

Per i lavoratori in prova, invece, il periodo di prova rimarrà sospeso per un massimo di 180 giorni di calendario calcolati dal giorno di inizio della malattia, superati i quali il rapporto di lavoro è risolto.

L'azienda avrà l'obbligo di comunicare al lavoratore il raggiungimento dei 250 giorni di calendario di assenza per malattia o infortunio non sul luogo di lavoro in occasione della consegna della prima busta paga utile.

CONGEDI PARENTALI

Dal 1° gennaio 2022 la fruizione del congedo parentale potrà avvenire anche in modalità oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero; in questi casi, il genitore dovrà presentare all'azienda una richiesta con un preavviso di almeno 2 (congedo su base oraria) o 5 (congedo su base giornaliera) giorni lavorativi e allegare la domanda presentata all'INPS.

Nel secondo caso, il lavoratore dovrà anche indicare il numero complessivo di ore richieste nel mese, calcolate in giornate lavorative equivalenti, il periodo in cui le ore saranno utilizzate e la pianificazione delle modalità di fruizione con indicazione dei giorni e delle ore.

PERMESSI

In tema di permessi per disabilità o per assistenza ai familiari disabili, l'azienda può chiedere al lavoratore, entro il mese precedente a quello di fruizione, la programmazione mensile dei 3 giorni di permesso previsti. In caso di modifiche, il lavoratore dovrà comunicare la variazione con un preavviso di almeno 2 giorni, fatta eccezione per i casi urgenti e imprevedibili.

Le Parti, inoltre, hanno previsto la possibilità per i lavoratori di cedere gratuitamente i permessi compensativi, le ferie ulteriori rispetto alle previsioni di legge e i permessi ex festività ad altri dipendenti per finalità di assistenza propria o dei figli minori che si trovino in particolari condizioni di salute.

4. BANCA ORE, ORARIO MULTIPERIODALE, TURNI E REPERIBILITÀ

BANCA ORE

Le Parti hanno stabilito che a partire dal 1° gennaio 2022 le imprese che occupano oltre 300 dipendenti possono attivare, tramite contrattazione aziendale, la Banca ore per tutti i lavoratori a tempo indeterminato, con priorità per gli addetti all'area raccolta e spazzamento e all'area conduzione.

L'accredito sul conto individuale del lavoratore delle ore può avvenire sul in banca ore sul conto individuale di ciascun lavoratore avviene con riguardo alle ore di lavoro straordinario feriale prestate da ciascun lavoratore oltre le 120 ore annue, fermo restando il pagamento della maggiorazione prevista dal CCNL.

Le ore accreditate potranno essere utilizzate:

- dopo i 55 anni di età al fine di ridurre l'orario settimanale di lavoro normale senza perdita di retribuzione;
- prima dei 55 anni di età, solo su richiesta e per gravi motivi e fino a un massimo del 30% delle ore accumulate sul conto individuale del lavoratore.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, le ore accreditate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto al momento della cessazione.

ORARIO MULTIPERIODALE

Nell'ambito della contrattazione aziendale, può essere programmata l'attuazione di calendari orari con articolazione multiperiodale, che distribuiscono l'orario normale di lavoro su periodi più ampi rispetto alla sola settimana (mensili o plurimensili), nel cui ambito la durata dell'orario normale di 38 ore settimanali può essere fissata come media settimanale riferita ad un periodo fino a 12 mesi consecutivi.

Con lo scopo di tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sopra i 55 anni, con priorità per l'area raccolta e spazzamento o di addetti ad altre mansioni gravose o per la gestione di specifiche situazioni di lavoratori con prescrizioni mediche che non consentano orari prolungati o turni particolari, la compensazione delle ore ordinarie effettuate nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore può avvenire anche attraverso l'accredito delle ore accantonate nella Banca ore.

TURNI E REPERIBILITÀ

A livello aziendale le Parti hanno inteso permettere percorsi di avvio ad attività non in turno o di esclusione progressiva dall'assegnazione al servizio di reperibilità per i lavoratori con oltre 55 anni di età ed almeno 25 anni di attività aziendale nelle mansioni comportanti turno o reperibilità.

5. *UNA TANTUM* A SEGUITO DI INIDONEITÀ

Le Parti hanno pattuito che ai lavoratori licenziati in quanto riconosciuti inidonei alle mansioni per cui erano stati assunti o successivamente adibiti, l'azienda procederà alla risoluzione del rapporto e corrisponderà, oltre alle spettanze legali e contrattuali, una somma complessiva una tantum calcolata sulla base della retribuzione globale mensile in godimento nell'ultimo mese di servizio, in rapporto agli anni di servizio.

Nel dettaglio:

	Idoneità parziale	Inidoneità
Anni di servizio	Numero di mensilità	Numero di mensilità
Fino a 5 anni compiuti	2	1
Da 5 e fino a 15 anni compiuti	5	4
Da 15 e fino a 25 anni compiuti	10	6
Oltre 25 anni	4	3

6. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Con l'ipotesi di accordo in commento, le Parti, in forza degli ultimi interventi del legislatore in tema di contratto di lavoro a tempo determinato, hanno stabilito che dal 1° gennaio 2022 sarà possibile apporre un termine superiore a durata a 12 mesi e sino al 24 mesi complessivi con specifiche ulteriori causali:

- necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- interventi di ripristino ambientale (scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);
- interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
- punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate.

Inoltre, le Parti hanno stabilito che per quanto riguarda le attività stagionali, si intendono quelle caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione delle prestazioni lavorative in determinati e limitati periodi dell'anno, in particolare per l'esecuzione di servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti urbani, nonché di quelli tossici e nocivi, comprese le attività indirette a questi riconducibili, in relazione alle esigenze cicliche verificatesi nelle seguenti ipotesi:

- flussi stagionali in località di interesse turistico o climatico, di norma in coincidenza con periodi di ferie e chiusure estive/invernali;
- tradizionali e consolidate ricorrenze e festività ed eventi di carattere nazionale ed internazionale, che comportano un afflusso aggiuntivo di persone e/o un'intensificazione dell'esigenza produttiva per un limitato periodo;
- sostituzione di lavoratori assenti per ferie, di norma nel periodo estivo e/o invernale.

7. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Con l'ipotesi di accordo in commento, le Parti hanno modificato la disciplina per l'apprendistato professionalizzante a decorrere dal 1° gennaio 2022.

L'assunzione sotto tale forma potrà avvenire anche a tempo parziale e per il conseguimento di qualifiche dal livello 1 al livello Q (quadro) delle Aree operativo-funzionali del sistema di classificazione.

In relazione alla qualifica da conseguire, il contratto si articola in più periodi di formazione per la durata massima di 36 mesi.

Il periodo di prova potrà essere al massimo di 3 mesi e la retribuzione sarà riconosciuta come da seguente tabella:

Livello inquadramento	Durata 1° periodo (mesi)	Percentuale retribuzione	Durata 2° periodo (mesi)	Percentuale retribuzione	Durata 3° periodo (mesi)	Percentuale retribuzione	Durata totale (mesi)
1B	15	80%	15	90%	-		30
2B	15	80%	15	90%	-		30
3B	12	75%	12	85%	6	90%	30
4B	12	85%	12	90%	12	95%	36
5B	12	85%	12	90%	12	95%	36
6B	12	85%	12	90%	12	95%	36
7B	12	85%	12	90%	12	95%	36
8	12	85%	12	90%	12	95%	36
Q	12	85%	12	90%	12	95%	36

Dal 2° periodo di formazione, l'apprendista ha diritto alle indennità di mansione previste del CCNL (ma non l'indennità integrativa), l'indennità sgombero neve e l'indennità conducente che sono corrisposte dal 1° periodo di formazione e, dopo 6 mesi dall'assunzione, anche l'indennità di reperibilità.

All'apprendista spettano anche i trattamenti economici definiti dalla contrattazione di 2° livello.

In caso di malattia all'apprendista non in prova ha diritto a un periodo di comporto pari a 240 giorni di calendario

Al termine dell'apprendistato, l'azienda e il lavoratore possono recedere dal contratto con preavviso di 15 giorni di calendario; in caso contrario, il rapporto di lavoro prosegue come normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini di legge e di contratto.

Le aziende che occupano più di 50 dipendenti non possono assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

A tal fine, non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento collettivo, per licenziamento per passaggio di appalto, per superamento del periodo di comporto, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.

8. SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Per l'espletamento del proprio mandato, al rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA) sono concesse 12 ore annue di permesso in caso di aziende che occupano fino a 5 dipendenti, 30 ore annue per le aziende da 6 a 15 lavoratori e 46 ore per le aziende che occupano più di 16 dipendenti.

Circa la formazione, che dovrà avvenire in orario di lavoro, la durata del corso base è pari a 38 ore, di cui 19 ore sui rischi specifici dell'azienda di riferimento e 2 ore sulla comunicazione efficace.

9. FORMAZIONE

Con l'accordo in commento, le Parti hanno ribadito l'importanza della valorizzazione professionale delle risorse umane e si impegnano a operare in coerenza con l'assetto istituzionale della formazione continua e del ruolo di impulso e coordinamento assegnato ai Fondi interpersonali nazionali.

Nelle aziende/gruppi con oltre 1000 dipendenti, dovrà essere costituita, a richiesta di una delle Parti, una Commissione bilaterale sulla formazione professionale, composta di un massimo di 8 componenti, con il compito di coordinare le azioni formative in atto presso l'impresa in raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione.

In alternativa, nelle aziende con più di 200 dipendenti sarà individuato da ogni struttura territorialmente competente delle OO.SS. stipulanti un rappresentante delegato alla formazione, che assumerà il ruolo di referente dell'azienda per la firma dei piani aziendali condivisi, in coerenza con le norme previste per il funzionamento dei Fondi interprofessionali per la formazione.

Per questa nuova figura, ove dipendente dell'azienda, sarà prevista, a carico della stessa, un'apposita formazione iniziale di 16 ore, compreso un modulo sulla comunicazione efficace.

Il rappresentante è ammesso a fruire dei permessi sindacali per lo svolgimento della specifica attività. Qualora il rappresentante per la formazione non possa fruire delle agibilità previste a favore delle RSU e/o delle RLSSA, saranno concessi permessi retribuiti esclusivamente per la partecipazione alle riunioni convocate dall'azienda per la firma dei suddetti piani formativi.

Tenuto conto delle finalità della formazione e dell'interesse primario del lavoratore allo sviluppo delle competenze possedute, le attività formative di carattere non obbligatorio possono collocarsi al di fuori dell'orario di lavoro, con decorrenza dell'ordinaria retribuzione senza diritto alla maggiorazione per lavoro straordinario.

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

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