

Spett.le

**Cliente**

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

Assago, 27 settembre 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 unificato**

Come noto, 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.

A seguito delle trattative intercorse, in data 18 maggio 2022 le Parti hanno sottoscritto l'ipotesi di verbale di accordo per il rinnovo unificato dei CCNL. Il 22 giugno 2022 le OO.SS. firmatarie hanno reso noto lo scioglimento della riserva sulla suddetta ipotesi che prevede l'unificazione dei CCNL del settore.

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

1. DECORRENZA E DURATA, COPERTURA PERIODO GENNAIO 2022 – GIUGNO 2022;
2. ELEMENTO DI COPERTURA ECONOMICA (ECE);
3. TRATTAMENTO ECONOMICO;
4. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI;
5. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA – FONDO FASDA;
6. PREVIDENZA COMPLEMENTARE;
7. SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE UNICA DEL PERSONALE;
8. LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO;
9. FESTIVITÀ E FESTIVITÀ NAZIONALI E RELIGIOSE SOPPRESSE;
10. FERIE, RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE;

11. CONGEDO MATRIMONIALE E ASSEMBLEE SINDACALI;
12. ORARIO DI LAVORO;
13. CONTRATTO A TEMPO PARZIALE;
14. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO;
15. CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE;
16. ADEGUAMENTO A FRONTE DI EVENTUALI SCOSTAMENTI INFLATTIVI.

### 1. DECORRENZA E DURATA, COPERTURA PERIODO GENNAIO 2022 – GIUGNO 2022

Il nuovo contratto unificato avrà durata dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024, sia per la parte economica sia per la parte normativa. Le modifiche agli istituti contrattuali stabilite dall'accordo del 18 maggio 2022 decorrono dal 1° giugno 2022.

Ai lavoratori in servizio alla data dell'accordo, sarà corrisposto con la retribuzione di luglio un importo pari a 130,00 euro a copertura integrale del periodo 1° gennaio 2022 - 30 giugno 2022, da riconoscersi, salvo diversa intesa aziendale, in buoni benzina o titoli similari per l'acquisto di carburanti. Il valore del buono è proporzionalmente ridotto per i lavoratori con contratto a tempo parziale.

### 2. ELEMENTO DI COPERTURA ECONOMICA (ECE)

Le Parti hanno stabilito che qualora il contratto sia rinnovato successivamente alla data di scadenza dello stesso, a partire dalla retribuzione del primo mese successivo alla scadenza ai lavoratori spetterà un importo pari a 15,00 euro mensili parametrati sul livello 3A a titolo di elemento di copertura economica (ECE). Tale somma è comprensiva dell'incidenza sugli istituti contrattuali e di legge e costituisce la copertura economica totale per un periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio, decorsi i quali l'ECE non sarà più riconosciuto.

### 3. TRATTAMENTO ECONOMICO

Con l'accordo in commento, le Parti hanno inteso modificare alcuni aspetti della parte economica dei CCNL. Nel dettaglio:

#### ELEMENTI VARIABILI DELLA RETRIBUZIONE – INDENNITÀ AREA IMPIANTI

È stato disposto un aumento di 3,00 euro con decorrenza non posteriore al 1° gennaio 2024 da destinare alla definizione di indennità e/o altri importi variabili.

#### ELEMENTO RETRIBUTIVO AGGIUNTIVO DI PRODUTTIVITÀ (ERAP)

Al fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello, le Parti hanno inteso destinare una quota del trattamento retributivo complessivo alla definizione dei premi di risultato contrattati a livello aziendale. La quota è disposta annualmente per un importo complessivo riferito al livello 3A pari a 180,00 euro per il 2023 e il 2024 (15,00 euro per 12 mensilità).

Le aziende che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato entro il 31 dicembre 2022 e il 31 dicembre 2023 dovranno corrispondere gli importi perequativi, da sommarsi al CRA/EGR, con decorrenza rispettivamente marzo 2024 e marzo 2025 a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione e in proporzione alla presenza nell'anno precedente. A tal fine, le frazioni di mese pari ad almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

#### INDENNITÀ DI SGOMBERO NEVE PER LE AZIENDE MUNICIPALIZZATE

A partire dal 18 maggio 2022, con riferimento al CCNL delle aziende municipalizzate l'accordo in oggetto ha stabilito la soppressione dell'indennità oraria pari al 3% della retribuzione individuale spettante per i servizi collaterali allo sgombero della neve.

#### 4. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito un adeguamento dei minimi tabellari in 3 *tranches* con scadenze luglio 2022, luglio 2023 e luglio 2024.

Di conseguenza, i nuovi minimi tabellari assumeranno i valori di seguenti indicati (in euro):

Livelli	Nuovi minimi contrattuali		
	1° luglio 2022	1° luglio 2023	1° luglio 2024
Q	3.411,36	3.455,57	3.499,77
8	3.035,65	3.074,99	3.114,33
7A	2.735,12	2.770,56	2.806,01
7B	2.600,93	2.634,63	2.668,34
6A	2.474,54	2.506,61	2.538,67
6B	2.360,53	2.391,12	2.421,71
5A	2.243,92	2.273,00	2.302,08
5B	2.148,55	2.176,39	2.204,24
4A	2.055,26	2.081,89	2.108,53
4B	1.992,79	2.018,61	2.044,44
3A	1.929,19	1.954,19	1.979,19
3B	1.839,16	1.862,99	1.886,83
2A	1.831,89	1.855,63	1.879,37
2B	1.648,00	1.669,36	1.690,71
1A	1.483,19	1.502,41	1.521,63
1B	1.310,85	1.327,84	1.344,82
J	1.186,56	1.201,94	1.217,31

In relazione all'impegno di definire entro il primo semestre 2023 la revisione del sistema di classificazione del personale, le Parti hanno stabilito un aumento retributivo successivo alla sottoscrizione di tale accordo pari a ulteriori 6,00 euro, riferiti al parametro medio che risulterà dalla scala classificativa del nuovo sistema di inquadramento.

#### 5. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA – FONDO FASDA

Dal 1° ottobre 2023 (versamento del 16 ottobre 2023), il contributo che le Aziende dovranno versare al Fondo FASDA è incrementato di un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 5,00 euro per 12 mensilità (15,00 euro trimestrali).

Dal 1° gennaio 2024, l'iscrizione al Fondo FASDA sarà obbligatoria per ogni lavoratore iscritto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, non in prova, compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e i dipendenti con unico contratto di lavoro a tempo determinato almeno pari a 12 mesi, sia a tempo pieno sia a tempo parziale con orario di lavoro almeno pari al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno.

Dal versamento trimestrale del 16 ottobre 2023, il contributo ordinario a carico del datore sarà pari 84,50 euro trimestrali per ogni lavoratore dipendente.

## 6. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal 1° gennaio 2023 le aziende dovranno versare al fondo Previambiente una quota contributiva ulteriore in misura fissa pari a 5,00 euro per 12 mensilità destinata alla copertura assicurativa per i casi di premorienza e invalidità permanente che comportino la cessazione del rapporto di lavoro.

Dal 1° gennaio 2024 le aziende dovranno versare un contributo aggiuntivo di 7,00 euro mensili per tutti i lavoratori iscritti al fondo. Di conseguenza, l'importo complessivo risulterà pari a 22,00 euro mensili per 12 mensilità.

Ai lavoratori nuovi assunti a partire dal 18 maggio 2022, è riconosciuta la possibilità di optare, entro il periodo entro cui deve essere esercitata la scelta della destinazione per il TFR, per la conversione del trattamento degli aumenti periodici di anzianità in misure contributive a sostegno della previdenza complementare.

Nei confronti di tali lavoratori sarà versato esclusivamente al fondo Previambiente l'importo corrispondente all'aumento periodico dello scatto di anzianità, calcolato in trentaseiesimi, maggiorato del 10% e riproporzionato su 12 mensilità come da seguente tabella:

Livelli	Importi in euro
J	10,29
1	19,56
2	22,66
3	24,52
4	26,85
5	28,02
6	31,63
7	33,42
8	37,28
Q	50,27

Il lavoratore che ha scelto la conversione degli aumenti di cui sopra ha diritto a maturare misure contributive o frazioni di esse fino al raggiungimento degli importi massimi indicati nella seguente tabella:

Livelli	Importi in euro
1	195,60
2	226,60
3	245,20
4	268,50
5	280,20
6	316,34
7	334,20
8	372,80
Q	502,70

In caso di passaggio di livello, il lavoratore mantiene l'importo relativo al livello di appartenenza e la frazione del triennio in corso è utile ai fini della maturazione del successivo importo. Tali importi costituiscono

contribuzione aggiuntiva corrisposta per 12 mensilità a carico del datore di lavoro e non costituiscono base di calcolo ai fini retributivi a corresponsione indiretta o differita, ivi compreso il TFR.

I lavoratori già in forza alla data del 18 maggio 2022 che non hanno ancora compiuto la piena maturazione degli aumenti periodici di anzianità hanno la facoltà di chiedere, per il periodo mancante alla completa maturazione, l'applicazione del suddetto regime.

#### 7. SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE UNICA DEL PERSONALE

Con riferimento alle aziende municipalizzate, a partire dal 1° luglio 2022 per la posizione 1B vi sarà il nuovo parametro 88,38 (non più 90,00). Ai lavoratori in forza alla predetta data che sono inquadrati in tale livello con il precedente parametro passeranno a quello nuovo con la relativa retribuzione a partire dal 1° luglio 2022 e sarà loro riconosciuta la differenza tra le due retribuzioni base come importo *ad personam* in cifra fissa, non rivalutabile e non assorbibile.

#### 8. LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Nei limiti previsti dalla legge, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera oltre l'orario normale stabilito nel limite massimo di 150 ore non cumulabili.

Per il lavoro straordinario sono previste le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili):

- straordinario diurno feriale: 13% sulle prime 75 ore annue, 20% sulle ulteriori 75 ore annue, 33% oltre le 150 ore;
- straordinario diurno festivo: 65%;
- straordinario notturno feriale: 50%;
- straordinario notturno festivo: 75%.

Inoltre, le Parti hanno confermato che le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 50% in caso di festivo diurno e del 75% in caso di festivo notturno.

#### 9. FESTIVITÀ E FESTIVITÀ NAZIONALI E RELIGIOSE SOPPRESSE

##### FESTIVITÀ

Nel caso in cui la festa del Santo patrono coincida con altre festività, le aziende stabiliranno una giornata di festività sostitutiva così da mantenerne invariato il numero.

Nel caso di festività cadente di domenica, è dovuto a ciascun lavoratore, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari a una giornata di retribuzione globale.

Nel caso in cui la festività coincida con il giorno di riposo settimanale, ai lavoratori con riposo settimanale diverso dalla domenica sarà riconosciuto il suddetto trattamento.

Nella giornata di Pasqua ai lavoratori sarà corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari a una giornata di retribuzione globale.

Ai lavoratori in forza alla data del 18 maggio 2022 delle aziende municipalizzate, in caso di festività che coincida con il 6° giorno feriale non lavorato, spetterà la retribuzione pari a 6 ore di lavoro ordinario feriale diurno.

### FESTIVITÀ NAZIONALI E RELIGIOSE SOPPRESSE

In sostituzione delle festività soppresse, ai lavoratori spettano 3 giorni di permesso individuale, con decorrenza della retribuzione globale, da fruire su richiesta del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio. Tali giorni non potranno essere fruiti unitamente alle ferie e, qualora non fruiti entro l'anno solare, saranno compensati ognuno con una quota giornaliera della retribuzione globale del mese di dicembre dello stesso anno.

In caso di rapporto di lavoro iniziato o cessato nel corso dell'anno, i suddetti 3 giorni saranno attribuiti solo in caso in cui il dipendente sia in forza alle date delle tre residue festività soppresse (Ascensione, SS. Pietro e Paolo e 4 novembre); qualora il dipendente sia in forza in una delle tre festività, sarà riconosciuto un solo giorno di permesso.

Per le aziende municipalizzate, rimane in vigore la norma transitoria prevista dall'art. 21 del CCNL del 10 luglio 2016.

## 10. FERIE, RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

### FERIE

Per ogni anno solare, ai lavoratori spetteranno 26 giorni di ferie in caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni e 22 giorni in caso di distribuzione su 5 giorni.

Su richiesta del lavoratore, almeno metà delle ferie spettanti sarà fruita consecutivamente nell'anno di maturazione.

In caso di comprovate esigenze di servizio, le ferie possono essere fruiti dal lavoratore fino al 31 maggio dell'anno successivo a quello di maturazione; dopo tale data, le eventuali giornate residue di ferie assegnate e non fruiti per scelta del lavoratore non daranno diritto ad alcun compenso né cumulo con la successiva maturazione.

### RIPOSO GIORNALIERO

Per ogni periodo di 24 ore decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa, i lavoratori hanno diritto a 11 ore di riposo consecutivo, fatte salve le attività svolte in servizio di reperibilità di cui all'art. 32, lett. g) del CCNL 10 luglio 2016.

### RIPOSO SETTIMANALE

Qualora il riposo settimanale cada in un giorno feriale, la domenica è considerata giorno feriale lavorativo, mentre è considerato giorno festivo quello stabilito per il riposo settimanale.

In regime di settimana lavorativa su 5 giorni, il sesto è a tutti gli effetti un giorno feriale prelaborato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo.

Qualora i lavoratori siano chiamati in servizio nel giorno prestabilito di riposo settimanale, questi avranno diritto a recuperare il riposo, di norma, entro i 3 giorni successivi nonché al pagamento della maggiorazione di lavoro straordinario festivo per le ore effettivamente lavorate.

## 11. CONGEDO MATRIMONIALE E ASSEMBLEE SINDACALI

### CONGEDO MATRIMONIALE

Dal 18 maggio 2022 il congedo matrimoniale è pari a 15 giorni di calendario retribuiti da utilizzare entro 30 giorni dalla data del matrimonio. Lo stesso periodo spetta anche al lavoratore con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 90 giorni di calendario. Il periodo di congedo matrimoniale non è computabile nel periodo delle ferie annuali.

Al lavoratore in prova, il permesso sarà retribuito per i primi 7 giorni e non retribuito per i successivi 8 giorni; durante il godimento del permesso il periodo di prova sarà sospeso.

Da ultimo, dal trattamento economico sarà dedotto quanto eventualmente erogato a tale titolo dall'Inps.

#### ASSEMBLEE SINDACALI

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, in azienda, fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore all'anno pro capite per le quali è corrisposta la retribuzione globale.

Per ogni assemblea non possono essere riconosciute più di 2 ore di retribuzione.

## 12. ORARIO DI LAVORO

Dal 1° giugno 2022 la durata dell'orario normale di lavoro è di 38 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è di 48 ore settimanali e 9 ore giornaliere.

#### REGOLAMENTAZIONE IMPIANTI E REPARTI A CICLO CONTINUO

Negli impianti e reparti a ciclo continuo 24 ore su 24, fermo restando l'orario settimanale di 38 ore, il datore potrà adottare turnazioni settimanali anche multiperiodali, con turni giornalieri di 8 ore e settimane lavorative di 32 ore e 40 ore, anche alternate.

Ferme restando le eventuali condizioni di miglior favore in atto all'interno delle singole aziende, i lavoratori addetti a tali impianti e/o reparti hanno diritto, per ogni periodo giornaliero, a una pausa di 20 minuti con decorrenza della retribuzione globale, comunque assicurando il regolare funzionamento degli impianti stessi.

Ai lavoratori che effettuano la propria prestazione soltanto in turni notturni, è riconosciuta, per ogni periodo giornaliero, una pausa di 20 minuti con decorrenza della retribuzione globale.

#### ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE

A livello aziendale, per esigenze tecniche, produttive e organizzative, può essere prevista un'articolazione multiperiodale in un arco massimo di 12 mesi consecutivi.

Le ore ordinarie non possono superare le 46 ore settimanali e la durata minima non potrà essere inferiore alle 30 ore settimanali.

La prestazione lavorativa sia svolta tra le 22:00 e le 6:00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà essere superiore alle 8 ore.

I lavoratori interessati percepiranno per l'intero periodo la retribuzione relativa all'orario normale previsto dal contratto.

#### ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI ATTIVITÀ LAVORATIVA FLESSIBILE

I datori di lavoro possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile purché la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi sia pari all'orario settimanale di 38 ore.

La media dell'orario settimanale può essere realizzata:

- per singole settimane non consecutive con prestazioni lavorative giornaliere di durata normalmente non inferiore a 3 ore e non superiore a 10 ore;



- per periodi plurisettemanali consecutivi non superiori a 4 mesi, con prestazioni lavorative settimanali di durata non superiore a 48 ore settimanali e altre a compensazione di durata minore; in quest'ultimo caso, l'attività lavorativa resa oltre l'orario settimanale e fino a 48 ore settimanali, per un massimo di 150 ore pro capite all'anno, sono compensate con la retribuzione base parametrica oraria maggiorata del 15% per le prime 120 ore e del 20% per le restanti 30 ore.

Il predetto trattamento economico è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il TFR.

Gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori interessati, con un preavviso di:

- 4 giorni calendariali precedenti l'inizio della settimana;
- 8 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo fino a 4 settimane consecutive;
- 10 giorni calendariali precedenti l'inizio del periodo plurisettemanale superiore.

### 13. CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Dal 1° giugno 2022 il datore di lavoro potrà procedere con le assunzioni di lavoratori a tempo parziale in misura superiore mediamente nell'anno al 20% del personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, previa contrattazione con le organizzazioni sindacali competenti.

La durata della prestazione a tempo parziale non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno e la durata minima della prestazione giornaliera continuativa è pari a 3 ore.

In caso di specifiche esigenze produttive, i datori di lavoro potranno richiedere prestazioni di lavoro supplementare fino al limite massimo dell'orario normale di lavoro. Per il lavoro supplementare prestato entro il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite pari al 40% della prestazione concordata, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 13%, comprensiva dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali. In caso di prestazioni effettuate oltre tale limite, la percentuale di maggiorazione sarà del 30%.

È possibile pattuire delle clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della sua durata. In tali casi, il limite massimo complessivo di ore pro capite è pari al 40% della prestazione già concordata e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa e la modifica della collocazione della stessa dovranno essere comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.

Per le ore di lavoro prestate a seguito dell'esercizio della variazione della modifica disposta dall'azienda al di fuori degli orari o degli schemi concordati al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 20%.

In casi particolari, quali la presenza di patologie oncologiche o lo svolgimento di altra attività lavorativa, il lavoratore potrà chiedere la disdetta o la richiesta di modifica del patto relativo alle clausole elastiche, purché siano decorsi almeno 90 giorni di calendario dalla data di stipula della clausola.

#### 14. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

A partire dal 1° giugno 2022 al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi ma non superiore ai 24 mesi.

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che dal 1° gennaio 2022 e fino al 30 settembre 2022, salvo ulteriori modifiche, potranno essere utilizzate le seguenti 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 (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, ecc.);
- interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
- punte di 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.

La durata massima del contratto a termine è pari a 24 mesi ed è consentita la stipula di un ulteriore contratto di massimo 12 mesi presso l'Ispettorato del lavoro competente per territorio con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.

È possibile la successione di contratti a tempo determinato e di 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 per la durata massima complessiva di 30 mesi, pena la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Qualora il rapporto di lavoro continui dopo la del termine stabilito o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore ai 6 mesi oppure oltre il cinquantesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Con esclusione delle attività stagionali, gli intervalli minimi per la successione dei contratti sono quelli stabiliti dalle norme di legge (10 giorni per i contratti fino a sei mesi e 20 giorni per i contratti di durata superiore).

Circa i limiti quantitativi, il numero dei lavoratori, anche a tempo parziale, assunti con un contratto a tempo determinato non può complessivamente superare nell'anno la percentuale del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, da intendersi come media annua calcolata all'atto dell'assunzione. Resta sempre possibile stipulare contratti a termine per un minimo di 5 lavoratori. Il suddetto limite non trova applicazione in caso di avvio di nuove attività per un periodo di 18 mesi.

Il periodo di prova non può superare 1/6 dei giorni di calendario della durata del contratto di lavoro a tempo determinato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.

Oltre alle attività stagionali definite dal DPR n. 1525 del 1963, costituiscono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno, in particolare per l'esecuzione di servizi di spazzamento, raccolta 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 e internazionale, che comportano un afflusso aggiuntivo di persone e/o un'intensificazione dell'esigenza produttiva per un limitato periodo;
- sostituzione di lavoratori assenti nell'ambito della programmazione delle ferie del personale, di norma nei periodi estivo e/o invernale.

In caso di congedo per maternità o di assenze, anche discontinue, per malattia o infortunio sul lavoro, la conservazione del posto, unitamente al trattamento economico integrativo di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore, è pari a 9 giorni calendariali per ogni mese di durata del contratto di lavoro e comunque non si estende oltre la scadenza del termine del contratto.

#### 15. CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Dal 1° giugno 2022 i 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, da intendersi quale media annua calcolata all'atto dell'assunzione.

È comunque permessa la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto all'impresa.

#### 16. ADEGUAMENTO A FRONTE DI EVENTUALI SCOSTAMENTI INFLATTIVI

Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, le Parti hanno stabilito che si potrà procedere ad adeguare le retribuzioni base parametriche dell'importo stanziato di 15,00 euro a titolo di elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP) alla prima data utile in cui saranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione (giugno 2025), secondo le seguenti modalità:

- se superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione dell'accordo in commento (3,44%), si procederà all'adeguamento dell'importo stanziato di 15,00 euro sulle retribuzioni base parametriche, con decorrenza 1° luglio 2025;
- se compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione dell'accordo in commento, non si prevedono variazioni delle retribuzioni base parametriche e l'importo stanziato resta disponibile sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;

- se inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione dell'accordo in commento, non si procederà ad alcun consolidamento.

\*\*\*\*\*

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)