

ACCORDO NAZIONALE 21.3.2012

ISTRUZIONI APPLICATIVE

ALLEGATO 1

PREMESSA

1. Le trattative per il rinnovo contrattuale sono durate 12 mesi, dal 15 marzo 2011 al 21 marzo 2012, contrassegnate da quattro interruzioni (il 6 aprile, il 12 ottobre, il 29 dicembre 2011; il 3 febbraio 2012) e da quattro proclamazioni di sciopero (astensione dal lavoro straordinario dal 6 al 13 novembre, 29 novembre 2011; 16 e 17 gennaio 2012), l'ultima delle quali (6 giornate di sciopero articolate in 2 giorni consecutivi per aree multiregionali, nell'ultima decade di marzo 2012) è stata revocata a seguito della stipula dell'accordo di rinnovo.
2. Come è noto, pur avendo le OO.SS. FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL presentato le rispettive piattaforme rivendicative tra la fine di giugno e la metà di luglio 2010 in vista della scadenza del CCNL al 31.12.2010, la difficile situazione economico – finanziaria delle imprese private, da iscriversi nella più generale, critica situazione del Paese, ha indotto il Consiglio Direttivo di Assoambiente ad avviare le trattative solo nel marzo 2011, parallelamente alla decisione di attivare opportune iniziative politiche, in particolare nei confronti dell'Associazione nazionale dei Comuni Italiani – ANCI, per la ricerca di possibili soluzioni relativamente al ritardo dei pagamenti e all'inadeguata revisione dei prezzi .
3. Tre mesi più tardi, le trattative tra Federambiente e le OO.SS. nazionali, iniziate nell'autunno del 2010, si sono concluse il 17 giugno 2011, con la stipula dell'accordo di rinnovo che ha regolato la parte normativa intervenendo, in particolare, sulle materie dell'orario di lavoro e delle assenze di breve durata per malattia e ha fissato la parte economica in 115 euro di aumenti retributivi e in 19 euro da destinare all'introduzione dell'assistenza sanitaria integrativa e all'incremento della contribuzione a favore del Fondo Previambiente.
4. In questo contesto, l'obiettivo che la Delegazione imprenditoriale di Assoambiente, guidata dal Presidente della Sezione Rifiuti Urbani dott.ssa Daniela Sangalli, si è posto è stato quello di definire un accordo di rinnovo che, oltre a recepire alcune delle soluzioni normative individuate dall'accordo Federambiente, fosse connotato, innanzitutto, da misure mirate ad accrescere l'efficienza e l'economicità dell'organizzazione del lavoro e ad ampliare le competenze negoziali della contrattazione di secondo livello, nell'obiettivo di rispondere più efficacemente alle esigenze operative e organizzative delle imprese e, insieme, di conseguire positivi risultati sotto il profilo del costo del lavoro e della valorizzazione retributiva; in coerenza con quanto previsto al riguardo dagli accordi interconfederali 15.4.2009 e 28.6.2011.
5. Dopo i tentativi di chiusura del negoziato esperiti negativamente dalle parti alla fine dello scorso dicembre e all'inizio del febbraio di quest'anno, l'architettura dell'accordo di rinnovo ha infine preso forma la mattina del 17 marzo 2012, al termine di una trattativa iniziata il pomeriggio del giorno precedente, con la sottoscrizione di un Verbale di accordo, al quale la Segreteria Uiltrasporti - lasciando la trattativa poco dopo il suo inizio - ha ritenuto di non aderire. Nonostante – già a partire dalla sera del 16 marzo – la Segreteria Uiltrasporti sia stata più volte invitata da tutte le parti presenti a riprendere la trattativa, all'apertura dell'incontro conclusivo del 19 marzo scorso essa è intervenuta per confermare la sua indisponibilità a proseguire il negoziato, e ha abbandonato il tavolo definitivamente .
6. L'accordo 21 marzo 2012 è stato pertanto stipulato tra Assoambiente e le sole Segreterie nazionali FP CGIL, FIT CISL, FIADEL.
Si precisa che la mancata firma della Segreteria nazionale UILTRASPORTI, sotto il profilo giuridico, non rileva ai fini della piena validità dell'accordo sottoscritto.

7. Merita di ricordare che, contestualmente alla definizione dell'accordo di rinnovo, le parti stipulanti hanno sottoscritto una lettera congiunta ai Presidenti dell'ANCI e dell'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici con la quale, trasmettendo il testo dell'accordo stesso, hanno voluto sottolineare la necessità di urgenti provvedimenti in materia di revisione dei canoni e ritardo dei pagamenti, a sostegno delle imprese private che operano nel settore.

* * *

ISTRUZIONI APPLICATIVE

PARTE ECONOMICA

A) AUMENTI RETRIBUZIONE BASE PARAMETRALE: DISPOSIZIONE TEMPORANEA

1. Secondo quanto previsto dalla disposizione temporanea di cui alla lettera A), comma 2, della Parte economica dell'accordo di rinnovo, fino al 31 dicembre 2013 i progressivi aumenti della retribuzione base parametrica, previsti per il triennio a partire dall' 1.4.2012, non sono utili ai fini degli istituti retributivi disciplinati dal CCNL espressi in misura percentuale.
Pertanto, fino al 31.12.2013, i compensi spettanti in applicazione degli istituti contrattuali di seguito elencati saranno costituiti dalla somma delle quote orarie ovvero giornaliere della retribuzione base parametrica o individuale (a seconda dell'istituto interessato) in vigore al 31.3.2012 e degli importi derivanti dall'applicazione delle pertinenti percentuali su dette quote orarie/giornaliere; fermo restando che tali compensi saranno riconosciuti con riguardo alle posizioni di inquadramento attuali.
Gli istituti contrattuali di cui sopra sono esclusivamente i seguenti:
 - art. 18, comma 7 (Orario flessibile):
 - 15% sulle prime 120 ore annue e 20% sulle residue 30 ore annue;
 - art. 19 (Lavoro straordinario, notturno, festivo):
 - tutte le percentuali ivi previste e quelle definibili con la contrattazione di secondo livello;
 - art. 32, comma 3 (Indennità):
 - lett. a): turni a ciclo continuo e avvicendato;
 - lett. c): maneggio denaro;
 - lett. d): sgombero neve;
 - art. 33, comma 6, 2° capoverso (Reperibilità)
 - art. 34, comma 4, lett. B) (Trasferta) :
 - trasferta oltre 12 e fino a 24 ore.
2. La disposizione temporanea di cui sopra non trova applicazione per i compensi costituiti da maggiorazioni percentuali della retribuzione globale (quali ad esempio quelli di cui all'art. 10, commi 15, 23, 24, e all'art. 11, comma 14) che, pertanto, sono corrisposti secondo i valori della retribuzione in vigore dall'1.4.2012.

B) COMPENSO FORFETTARIO LORDO

1. Si sottolinea che nella Tabella di cui al comma 1 della lettera B) in parola (pag. 16 dell'accordo di rinnovo) la voce "Importi annui" si deve correttamente leggere "Importi complessivi", atteso che gli stessi sono esplicitamente corrisposti a "integrale copertura economica del periodo 1.1.2011 – 31.3.2012"; come attestato dal Verbale d'intesa sottoscritto il 18.4.2012.
2. Il compenso spetta ai lavoratori, non in prova, in forza al 1° aprile 2012, con contratto:
 - a) a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti;
 - b) a tempo determinato, compresi i lavoratori somministrati, in forza nel periodo considerato in virtù di un contratto di lavoro di almeno 12 mesi.

Relativamente alla lettera a), si conferma che si intendono in forza anche i lavoratori per i quali stia decorrendo il preavviso di licenziamento o di dimissioni.

Relativamente alla lettera b), prendendo ad esempio il caso di un lavoratore con periodo di prova di 90 giorni (inquadro cioè dal livello 1 al livello 5):

- se assunto il 2 gennaio 2012, avrà diritto ai 3/15 dell'importo complessivo relativo alla propria posizione parametrica;
 - se assunto il 3 gennaio 2012 non avrà diritto ad alcun compenso al titolo in parola, considerato che al 1° aprile 2012, sia pure per un giorno, è ancora in prova.
3. Si rimette alla facoltà negoziale delle parti in sede aziendale di stabilire e definire formalmente modalità di remunerazione che siano alternative/sostitutive, in tutto o in parte, rispetto a quanto previsto dalla lettera B); così da consentire l'individuazione di soluzioni che – fermi restando gli importi complessivi – possano meglio rispondere alle esigenze, come pure alle possibili consuetudini, delle singole realtà aziendali (ticket restaurant, ticket compliments, ecc.).
 4. E' parere dell'Associazione che entrambe le somme, erogate in pari misura a titolo di compenso forfettario lordo, siano soggette al regime fiscale della tassazione separata; ferma restando la possibilità che la seconda possa fruire di agevolazioni fiscali/contributive, in quanto erogata in aggiunta all'Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), di cui all'art. 2 dell'accordo di rinnovo, unitamente alla corresponsione del predetto Elemento.

* * *

PARTE NORMATIVA

Si premette, innanzitutto, che i testi degli artt. 17, comma 9, (Orario dei lavoro); 17 bis (Orario di lavoro multi periodale); 66 bis (Assistenza sanitaria integrativa) sono identici a quelli contenuti nell'accordo di rinnovo Federambiente del 17 giugno 2011.

I testi degli altri articoli sono stati definiti con l'accordo che si commenta .

Art. 2 – La contrattazione di primo e secondo livello

Lettera A)

1. Con le disposizioni di cui alla lettera A), relativa alle competenze, alle caratteristiche, alle modalità di rinnovo del CCNL, le parti hanno provveduto a dare attuazione a quanto disciplinato al riguardo dall'Accordo interconfederale 15.4.2009: coerentemente con quanto

previsto dal comma 3 relativamente ai termini di presentazione delle proposte di rinnovo, sono stati portati a sei mesi i termini di disdetta del CCNL di cui all'art.75, comma 1, dello stesso.

2. In particolare, merita di essere segnalata la previsione di cui al comma 6 che disciplina la "copertura economica" del periodo successivo alla scadenza del CCNL, qualora non sia stato ancora stipulato l'accordo di rinnovo: considerato che le imprese private operano in regime di appalto/affidamento, la nuova norma dovrebbe risolvere in massima parte le criticità che si sono spesso verificate relativamente al pagamento delle cosiddette somme "Una tantum" per il periodo precedente la data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, e più precisamente relativamente alla competenza degli oneri in caso di passaggio di appalto in tale periodo.

Lettera C)

1. Nell'ambito dell'Appendice contrattuale, occorrerà completare questa parte dedicata alla contrattazione aziendale aggiornandola, sia per gli aspetti di contenuto normativo sia per quelli di contenuto economico, anche alla luce di quanto stabilito al riguardo dagli Accordi interconfederali del 2009 e del 2011.
2. Nel frattempo, in attuazione delle disposizioni degli Accordi appena citati, si è voluto provvedere al superamento del "Premio per la qualità della prestazione" (ex art. 46, CCNL 26.10.1991) e del "Compenso individuale di produttività" di cui ai commi 11, 12, 13 e 14 della lettera C) dell'art. 2 del CCNL 5.4.2008, per sostituirli con un unico istituto denominato Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), di importo procapite annuo pari a € 150,00.
3. L'importo a titolo di E.G.R. verrà corrisposto ogni anno con la retribuzione del mese di marzo ai lavoratori a tempo indeterminato, in forza a tale data, che siano stati in forza all'azienda per l'intero periodo annuo precedente: a questi lavoratori la prima corresponsione dell'E.G.R. sarà effettuata nel 2013.
4. Diversamente, ai lavoratori a tempo indeterminato e a tempo determinato che cessino dal servizio nel corso di un anno solare l'importo a titolo di E.G.R. sarà corrisposto pro quota, in relazione ai mesi in cui sono stati in forza all'azienda: a questi lavoratori la prima corresponsione dell'E.G.R. sarà effettuata già nel 2012.

Dichiarazione finale

La Dichiarazione che chiude l'art. 2 evidenzia implicitamente la rilevanza e l'impulso che le parti hanno inteso conferire alla contrattazione aziendale di secondo livello, tenuto conto che l'accordo di rinnovo attribuisce a tale sede negoziale deleghe per la definizione di ulteriori materie (ad esempio, l'orario di lavoro).

Di qui l'impegno delle parti stipulanti a fornire assistenza alle parti aziendali, ove richiesta, per favorire il perfezionamento dell'intesa ricercata, con riguardo alle materie oggetto di vertenza collettiva.

Si sottolinea che questo possibile intervento costituisce una opportunità che si offre alle parti aziendali per superare eventuali criticità del negoziato, senza avere alcuna attinenza alla procedura di raffreddamento e conciliazione e senza avere la finalità di sostituirsi alle parti naturali.

Art. 17 – Orario di lavoro

Comma 9 e Chiarimento a Verbale

1. Si è ritenuto, innanzitutto, di “chiarire” che la progressiva riduzione dell’orario di lavoro settimanale da 40 a 36 ore, disposta dai rinnovi contrattuali stipulati da Assoambiente in circa venticinque anni, non avendo mai comportato una corrispondente riduzione del trattamento economico, è stata operata anche tenendo conto dei tempi di vestizione/svestizione e di pulizia/igiene personali, così da non determinare, in modo surrettizio, un’ulteriore riduzione dell’orario di lavoro.
2. A completamento di tale chiarimento, ai fini del computo dell’orario di lavoro settimanale è stato coerentemente inserito nell’art. 17 il nuovo comma 9, secondo il quale i tempi per le operazioni di cui si parla non vi sono ricompresi, vale a dire che essi non riducono né aumentano l’orario di lavoro; fatta eccezione per i casi in cui specifici ordini di servizio aziendali dispongano diversamente, in relazione a particolari adempimenti, ad esempio, di carattere preventivo/protettivo in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Art. 17 bis – Orario di lavoro multiperiodale

1. Si tratta di una novità normativa che si differenzia dall’orario flessibile di cui all’art. 18 sostanzialmente per due aspetti.
2. In primo luogo, l’art. 17 bis offre alle aziende la possibilità di organizzare una o più attività secondo modulazioni dell’orario di lavoro, giornaliero o settimanale, su una base plurimensile che può estendersi fino a sei mesi, previa consultazione/contrattazione con le rappresentanze sindacali; fermo restando che l’orario medio settimanale, al termine del periodo stabilito, deve comunque risultare pari a 36 ore .
Le attività per le quali è stata approntata questa ulteriore disciplina – aggiuntiva a quella già introdotta da Assoambiente con il CCNL 2.8. 1995, e attualmente rubricata quale art. 18 – fanno parte di quelle che sono o che saranno assicurate abitualmente nel corso dell’anno (interamente o per parte di esso), che richiedono un impegno di lavoro differenziato nei giorni e/o nelle settimane e/o nel mese: l’adozione di questo nuovo strumento organizzativo si pone l’obiettivo di accrescere la produttività del lavoro e contenerne il costo, riducendo il ricorso al lavoro straordinario o supplementare o alle assunzioni a termine (come nel caso di attività stagionali).
In secondo luogo, l’utilizzo di questa flessibilità non determina oneri aggiuntivi alla normale retribuzione, ma offre possibili elementi di valutazione ai fini della contrattazione economica aziendale di secondo livello.
3. Si richiama l’attenzione sulla “Norma transitoria” per il possibile, immediato utilizzo della nuova disciplina.
4. Si sottolinea infine che il comma 8 affida alla contrattazione aziendale di secondo livello la facoltà di alcuni importanti interventi integrativi in materia.

Art. 18 – Orario in regime di attività lavorativa flessibile

1. L’introduzione della normativa di cui all’art. 17 bis ha comportato un adeguamento di quanto disciplinato dall’art. 18 in materia di flessibilità oraria, nel senso di attribuire a quest’ultimo la funzione – diversamente da prima - di far fronte a esigenze organizzative eccezionali,

normalmente non programmate, anche per più circostanze impreviste nell'anno, comunque per brevi periodi.

Questa modifica strutturale della natura dell'istituto ha reso necessario delimitarne la durata massima consecutiva di utilizzo e fissare i termini di preavviso per i lavoratori interessati.

2. I nuovi commi 3 e 6 hanno dunque stabilito: l'utilizzo dello strumento per un periodo massimo consecutivo non superiore a due mesi; i limiti giornalieri/settimanali delle ore di lavoro; i termini di preavviso, di durata differenziata a seconda che l'istituto sia utilizzato per una sola settimana o per più settimane consecutive.
3. Infine, il nuovo comma 12 offre alle imprese la possibilità di ampliare l'efficienza e i vantaggi di questo strumento di flessibilità, attraverso la contrattazione aziendale di secondo livello.

Art. 19 - Lavoro straordinario, notturno, festivo

Commi 1 e 5

1. Il secondo capoverso del comma 1 stabilisce per il lavoratore un impegno identico a quello previsto dal secondo capoverso del comma 5: nell'ambito del monte annuo di 200 ore per quanto concerne il lavoro straordinario e per tutti giorni festivi dell'anno, elencati dal comma 1 dell'art. 20 (le domeniche, i giorni di riposo settimanale compensativo per i turnisti, le festività civili, le festività religiose compresa quella del Santo Patrono), "il lavoratore è tenuto" a svolgere la prestazione richiesta dall'azienda.
Per quel che attiene al lavoro straordinario, in una logica di bilanciamento sotto il profilo della sicurezza del lavoro, all'impegno di cui sopra fa riscontro il preventivo espletamento della procedura relazionale di cui al successivo comma 3.
2. Quanto poi alla "non cumulabilità" delle 200 ore annue di lavoro straordinario, si deve intendere che tale monte, relativo al singolo anno solare, è da computare in termini individuali e non collettivi/cumulativi.
3. Con l'occasione, si ricorda – anche con riguardo al lavoro notturno e al lavoro festivo – che l'autorizzazione all'effettuazione della prestazione lavorativa è, di norma, preventiva (quando non sia addirittura programmata come nei casi, ad esempio, di attività assicurate con turnazioni, ivi compresi i turni di reperibilità); ferme restando le circostanze nelle quali le particolari condizioni di svolgimento del servizio ovvero il verificarsi di eventi imprevisti consentano ai responsabili aziendali di darla solo a prestazione in corso o al termine di essa.

Commi 2 e 3 - DISPOSIZIONE TRANSITORIA

1. Con riferimento alle prestazioni di lavoro straordinario feriale diurno, il comma 2 stabilisce che la percentuale del 15% si applichi "sulle prime 50 ore annue".
Si tratta di una applicazione automatica, cioè non subordinata ad alcuna condizione.
2. Sempre con riferimento alle prestazioni di lavoro straordinario feriale diurno, il comma 3 stabilisce che la percentuale del 23% si applichi "dalla cinquantunesima alla centesima ora" successive alle predette prime 50 ore annue.
In questo caso, si tratta di una applicazione non automatica perché è subordinata all'espletamento di un esame congiunto con la rappresentanza sindacale.
3. Con il Verbale di intesa 25 maggio 2012 già citato, le parti hanno ritenuto coerente con le finalità dei nuovi commi 2 e 3 che per il 2012 si dia applicazione alle nuove misure percentuali – relative, a regime, a 100 ore del monte annuo di 200 ore di lavoro straordinario - secondo un criterio di proporzionalità, in considerazione del fatto che l'accordo di rinnovo è

stato sottoscritto in corso d'anno; di qui la determinazione pro quota del numero di ore rispettivamente assoggettate alle percentuali del 15% (20 ore, in aggiunta alle prime 26 ore) e del 23% (42 ore).

4. Si sottolinea che il trattamento economico conseguente trova applicazione, per il 2012, "in ogni caso".

Con ciò si intende che - attuandosi le disposizioni in esame a partire da circa la metà del presente anno, quando parte del monte ore individuale è stata già utilizzata - dovendo l'applicazione di tali norme aver luogo, comunque, entro il corrente anno, occorrerà che le aziende compensino i trattamenti complessivamente spettanti attraverso il criterio del conguaglio.

A titolo indicativo, si ritiene che il conguaglio, oltre a poter avvenire in corso d'anno, possa essere effettuato, consuntivamente, anche a fine anno; fatto salvo il caso della cessazione del rapporto di lavoro, che imporrà il conguaglio a quel momento.

5. Quanto all'esame congiunto necessario per poter applicare la percentuale del 23%, oggetto dello stesso sarà la proposta aziendale relativa alle modalità e ai criteri alternativi del lavoro straordinario, che consideri anche le esigenze di salute e sicurezza del lavoro.

Le disposizioni aziendali, oggetto della proposta, dovranno prevedere, per quanto oggettivamente possibile, la rotazione programmata delle prestazioni lavorative secondo un criterio di reperibilità dei dipendenti – evidentemente, a parità di requisiti.

La proposta aziendale dovrà altresì fornire l'individuazione di situazioni/condizioni "meritevoli di tutela". A titolo meramente esemplificativo, si sottopongono alla valutazione delle aziende le seguenti possibili fattispecie, che l'azienda potrebbe considerare per l'eventuale esclusione di alcuni lavoratori o, piuttosto, per l'utilizzo limitato di altri (in termini di quantità orarie ridotte e/o in relazione a particolari evenienze):

- dipendente dichiarato inidoneo alla specifica prestazione dal medico competente;
- lavoratrice dal 7° mese di gravidanza al compimento del 1° anno di vita del bambino;
- dipendente unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- dipendente con soggetto disabile a proprio carico.

6. Infine, si richiama l'attenzione sulla possibilità che anche il trattamento del lavoro straordinario (come pure di quello festivo) sia oggetto di definizione di pertinenti misure, criteri e modalità, attraverso la contrattazione aziendale di secondo livello, anche nell'obiettivo di migliorare la qualità del servizio, aumentare la produttività del lavoro, usufruendo dei regimi legali di detassazione/decontribuzione.

Comma 4

Ai fini del completamento del normale orario settimanale di lavoro, sono considerati utili anche i giorni e le ore in cui si siano verificate assenze, a vario titolo, comunque retribuite ovvero indennizzate dagli Istituti competenti (ferie, permessi vari, malattia, infortunio, ecc.).

Il nuovo comma introdotto precisa che le ore di lavoro straordinario eventualmente effettuate oltre il normale orario settimanale di lavoro, computato anche nei termini di cui sopra, sono aggiuntive al monte annuo di 200 ore; ferma restando l'applicazione delle pertinenti maggiorazioni di cui ai commi 2 e 3.

Commi 7 e 12

1. In relazione alla crescente richiesta di molti Comuni di anticipare alle 5 del mattino l'inizio del servizio di raccolta dei rifiuti urbani per accrescerne l'efficienza e migliorarne la qualità e, insieme, per razionalizzarne, quanto più possibile, il costo sociale, le parti, condividendo tali esigenze, hanno inteso, per quanto di loro competenza, operare sul CCNL determinando le

condizioni perché nelle sedi aziendali si possa dare risposta coerente alle necessità qui considerate, senza eludere l'attenzione dovuta al tema della sicurezza del lavoro.

2. In tale premessa, con il comma in esame è stato innanzitutto convenuto che, a decorrere dall'1.4.2012, il servizio diurno ha inizio alle 5 del mattino.

Correlativamente a tale innovazione, si è data delega alle competenti parti aziendali di negoziare per la prima ora del servizio (dalle 5 alle 6), in sostituzione della percentuale del 33%, una percentuale di maggiorazione della quota oraria non superiore al 20% (da individuare cioè nell'intervallo di 20 punti percentuali) da applicare sulla retribuzione individuale oraria; ferma restando la corresponsione della sola retribuzione normale per le ore successive alle 6 del mattino.

3. Pertanto, in sede di contrattazione di secondo livello, allo scopo di negoziare e formalmente definire la nuova misura della percentuale di maggiorazione di cui sopra, l'azienda sottoporrà alle OO.SS. la propria proposta concernente le modalità e i criteri attuativi dei turni di lavoro che inizino dalle 4 del mattino (cfr. Verbale 25.5.2012), che tenga conto anche delle esigenze di salute e sicurezza del lavoro.

Si precisa, con l'occasione, che l'ora dalle 4 alle 5 del mattino è notturna a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'applicazione della maggiorazione percentuale (33%).

La proposta aziendale dovrà prevedere la programmazione delle prestazioni lavorative secondo un criterio, per quanto possibile, di rotazione dei dipendenti – evidentemente, a parità di requisiti. E, inoltre, dovrà fornire l'individuazione delle situazioni/condizioni "meritevoli di tutela" di cui si è parlato poco sopra.

A titolo esemplificativo, si ripropongono alla valutazione delle aziende le situazioni/condizioni già prospettate con riguardo all'espletamento dell'esame congiunto sul lavoro straordinario.

4. A conferma della rilevanza dell'impegno assunto con il comma in esame, si richiama l'attenzione delle imprese sul 2° capoverso, che rende ineludibile il perfezionamento dell'accordo in materia tra le parti aziendali, con l'assistenza – ove occorra – delle parti stipulanti nazionali.
5. Resta inteso che per i turni di lavoro – ivi comprese anche le chiamate per reperibilità – che terminano entro le 6 del mattino continuerà ad essere applicata la percentuale del 33% per tutte le ore di lavoro.
6. Si sottolinea infine che, anche relativamente al trattamento di lavoro notturno, si è data delega alle parti aziendali a negoziare pertinenti misure, criteri e modalità, per l'individuazione di possibili soluzioni che tengano conto delle particolari condizioni in cui si svolge il lavoro, anche ai fini di incremento della produttività del lavoro, dell'efficienza organizzativa, della qualità del servizio, usufruendo dei regimi legali della detassazione/decontribuzione.

Art. 25 – Banca delle ore

1. Per effetto del nuovo comma 1, in primo luogo l'istituzione della Banca ore a favore di tutti i dipendenti cessa di essere determinata dal CCNL per essere invece delegata alla competenza della contrattazione aziendale di secondo livello.

A tale riguardo, con il Verbale 25.5.2012 le parti hanno demandato a tale livello l'integrale disciplina del funzionamento della Banca ore: ad esempio, quali e quante ore (di lavoro straordinario o supplementare), le modalità di fruizione, ecc.

2. Resta inteso che in mancanza di specifico accordo collettivo aziendale trova applicazione soltanto quanto attribuito alla facoltà del singolo dipendente, secondo i criteri e le modalità previste dal comma 1, che gli riconosce il diritto di disporre di una Banca ore individuale.
In questo caso, diversamente dal comma precedentemente vigente, confluiscono nella Banca ore solo le ore di straordinario feriale eccedenti le prime 120 ore annue (fatto salvo il pagamento della maggiorazione).
3. Quanto alla Banca ore già in essere aziendali per tutti i dipendenti alla data del 21.3.2012, tenuto conto che è mutata anche la quantità delle ore accreditabili, appare necessario che le imprese, tramite ordine di servizio, diano informazione ai dipendenti delle novità introdotte dal nuovo comma 1 e chiedano loro di confermare o meno il mantenimento della Banca ore a proprio favore.
4. Si suggerisce, pertanto, che ogni dipendente sottoscriva un apposito modulo predisposto dall'azienda – eventualmente accluso alla busta paga – nel quale contrassegni la scelta personalmente operata al riguardo.

Art. 32, comma 3 – Indennità domenicale

Chiarimento a verbale

1. Il Chiarimento in esame conferma che nel vigente sistema contrattuale il cosiddetto “riposo settimanale compensativo” programmato di cui all'art. 21, lett. A), comma 4, e all'art. 32, comma 3, lett. e) è quello individuato dall'art. 24, comma 5, del CCNL vigente.
Nei servizi di pubblica utilità, infatti, è ammesso, per legge, che il riposo settimanale possa essere goduto, di norma, in un giorno diverso dalla domenica.
In tal caso la domenica è considerata normale giorno lavorativo e il prestabilito giorno di riposo settimanale, considerato festivo, costituisce appunto il “riposo settimanale compensativo”.
2. Quanto sopra chiarisce che:
 - la prestazione lavorativa domenicale del personale con riposo settimanale compensativo programmato, a rotazione anche plurisettimanale – se non coincidente con il giorno di riposo – dà diritto appunto all'indennità domenicale in parola e non già al trattamento di lavoro festivo;
 - l'eventuale prestazione nel giorno prestabilito di riposo settimanale – domenicale o non domenicale – da parte del lavoratore turnista o non turnista dà diritto al trattamento di cui all'art. 24, comma 6, del CCNL: vale a dire alla sola maggiorazione di straordinario festivo per le ore lavorate con recupero del riposo non goduto nei giorni successivi: nel vigente sistema contrattuale, questo riposo settimanale si qualifica come “spostato” o “differito”, da non confondersi dunque con il “riposo settimanale compensativo”.

Art. 45 – Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro

B) Comporto prolungato

1. Il comporto prolungato è disciplinato dai commi 2, 4, 5 della lettera B) in esame.
Le ipotesi secondo le quali il periodo di comporto breve diventa prolungato sono così riassumibili:

- a) nei 1.095 giorni precedenti l'ultimo episodio di malattia in atto si è verificato un unico evento morboso continuativo di 365 giorni calendariali (comma 2).
 - b) nei 1.095 giorni precedenti l'ultimo episodio di malattia in atto, si sono verificati almeno due assenze continuative per malattia ciascuna delle quali di durata pari o superiore a 90 giorni calendariali (comma 4);
 - c) alla scadenza del periodo di comporta breve, è in atto un'assenza continuativa di durata pari o superiore a 90 giorni calendariali (comma 5).
2. Per effetto del nuovo comma 2, a decorrere dall'1.4.2012 il periodo di comporta prolungato è incrementato da 455 a 545 giorni calendariali, riferito al cumulo delle assenze verificatesi nel 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
3. Il nuovo comma 2 incide anche sulle situazioni individuali di malattia in atto, con riguardo ai lavoratori in forza all'1.4.2012.
4. Si fa notare che all'ulteriore tutela delle condizioni di grave stato di salute apprestata dal nuovo comma 2 è stata data da parte datoriale particolare disponibilità, nel contesto di una discussione approfondita con le OO.SS. nazionali stipulanti sulla necessità di affrontare sotto diversi profili la problematica del cosiddetto efficientamento organizzativo del servizio.

In tale ambito ha trovato posto anche l'esame della tematica dei cosiddetti eventi morbosi reiterati di breve durata, alla quale si è data la soluzione normativa disciplinata dai nuovi commi 4,5,6,7 della sezione C) di cui si dirà tra breve.

Da questa complessiva riflessione è scaturita la scelta di dare alle nuove norme delle sezioni B) e C) la medesima decorrenza, vale a dire dall'1.4.2012 .

C) Trattamento economico

Comma 2, lett. b)

Al riguardo, il Verbale di intesa chiarisce semplicemente che al prolungamento di ulteriori 90 giorni del comporta prolungato corrisponde il prolungamento del trattamento economico (intera retribuzione globale netta).

Commi 4, 5, 6, 7

- 1. La sezione C) si arricchisce di quattro commi che, a decorrere dall'1.4.2012 – parallelamente all'incremento del comporta prolungato appena commentato – introducono, relativamente al normale trattamento economico spettante in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, una specifica disciplina per i casi di assenza per malattia (eventi morbosi) di breve durata.
- 2. Si sottolinea, innanzitutto, che la nuova disciplina, secondo quanto stabilito dal comma 7, non si applica:
 - a) per gli eventi morbosi di durata superiore a 5 giorni continuativi;
 - b) per gli eventi morbosi, anche fino a 5 giorni continuativi, dovuti a ricoveri ospedalieri o day hospital;
 - c) per gli eventi morbosi, anche fino a 5 giorni continuativi, dovuti a gravi patologie, che determinino discontinuità nella prestazione lavorativa.

Per quanto concerne, in particolare, le assenze di cui alle lettere b) e c), al fine di consentire all'azienda di dare attuazione alla tutela assicurata dal comma 7, il lavoratore - oltre a osservare gli adempimenti di cui alla lett. A), dell'art. 45 - dovrà fornire la necessaria documentazione sanitaria al medico competente.

3. La nuova disciplina si applica dunque dall' 1.4.2012 :

a) al superamento, in ogni anno solare, di una "franchigia".

La franchigia è costituita da 12 giorni complessivi di malattia in ogni anno solare ovvero da 4 eventi morbosi di durata non superiore a 12 giorni, sempre in ogni anno solare: in quest'ultimo caso, rileva la frequenza degli eventi morbosi e non i giorni complessivi di assenza determinati dai 4 eventi, che possono essere ben al di sotto dei 12 giorni;

b) agli eventi morbosi, considerati separatamente per singoli anni solari, di durata da 1 a 5 giorni che si verificano dopo il superamento della franchigia, con esclusione di quelli di cui alle lettere b) e c) del precedente punto 2.

4. Con riguardo alla franchigia di cui alla lettera a) del precedente punto 3, si precisa che, qualora nel periodo 1° gennaio/ 31 marzo 2012 si sia già verificato il superamento della stessa e si siano realizzate anche le condizioni per le trattenute retributive previste dal comma 4, non si procederà, in ogni caso, ad alcun recupero retributivo, a motivo del fatto che dette trattenute possono essere operate, ricorrendone le condizioni, solo a partire dall'1.4.2012.

Per contro, al fine di applicare correttamente le disposizioni di cui al comma 4, in considerazione del fatto che la franchigia è strettamente correlata al singolo anno solare, occorrerà innanzitutto delineare la situazione di ogni singolo dipendente calcolando il numero di giorni complessivi di assenza per malattia ovvero il numero di eventi morbosi di durata non superiore a 12 giorni verificatisi a partire dal 1° gennaio 2012 (e così per ogni successivo anno solare, a questi specifici fini).

Sulla base di tale presupposto sarà quindi possibile accertare se ricorrano le condizioni per operare le trattenute retributive a partire dal primo evento morboso che abbia avuto inizio dall'1.4.2012 o successivamente.

Resta inteso che gli eventi morbosi, che, pur rientrando nelle fattispecie disciplinate dal comma 4, essendosi verificati nel periodo intercorrente tra l'entrata in vigore della nuova disciplina (1.4.2012) e la data di scioglimento della riserva (3.5.2012), non hanno potuto essere assoggettati alle trattenute retributive previste, saranno oggetto da parte delle aziende di apposita regolazione retributiva in occasione della corresponsione della prima retribuzione utile.

5. Con riguardo poi agli eventi morbosi di cui alla lettera b) del precedente punto 3, si sottolinea, innanzitutto, che le trattenute previste dal comma 4 della sezione C) sono disposte in relazione al singolo evento morboso e non ai giorni di durata dell'assenza.

Si sottolinea che per "singolo evento morboso" si deve intendere non solo quello la cui durata delimitata da un unico certificato medico, bensì anche quello la cui durata sia delimitata da più certificati medici senza soluzione di continuità.

Ne consegue che, al fine di accertare la durata dell'evento morboso per operare o meno le trattenute in parola, occorrerà che il singolo evento morboso si sia concluso.

6. Per quanto concerne i primi 2 eventi morbosi dopo il superamento della franchigia, l'azienda opererà una trattenuta dall' E.G.R. ovvero dal premio di produttività eventualmente stabilito

dalla contrattazione aziendale di secondo livello, nella misura di € 15 per ognuno dei 2 eventi.

7. Dal 3° evento morbosità in poi dopo il superamento della franchigia, l'azienda opererà una trattenuta dall'indennità integrativa mensile e qualora necessario anche dall'E.G.R. ovvero dal premio di produttività eventualmente stabilito dalla contrattazione aziendale di secondo livello, nella misura di € 35 per ognuno degli eventi dal 3° in avanti.
8. A proposito di quanto appena detto, si fa notare che le risorse "disponibili" per la trattenuta dall'indennità integrativa mensile sono costituite non solo da quelle del mese in cui avviene l'evento morbosità ma, se necessario, anche da quelle dei mesi seguenti, tramite prelievo anticipato: solo qualora tali risorse siano esaurite si dovrà attingere dall'E.G.R.
9. Resta fermo che le trattenute massime annue che possono essere operate sono costituite dalla somma degli importi massimi annui dei predetti due istituti.

Considerato che per quanto concerne:

- l'E.G.R.: le risorse annue ammontano a € 150 annui;
- l'indennità integrativa mensile: le risorse annue ammontano a:
 - € 216 per l'anno 2012;
 - € 324 per l'anno 2013;
 - € 360 per l'anno 2014;

l'importo massimo complessivo annuo delle trattenute è di € 366 per l'anno 2012; di € 474 per l'anno 2013; di € 510 per l'anno 2014 (fatti salvi eventuali ulteriori aumenti dei due istituti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale).

10. Secondo quanto previsto dal comma 6 della sezione C), il 60% delle somme trattenute annualmente saranno destinate all'incremento dell'E.G.R. o del premio di produttività eventualmente stabilito dalla contrattazione aziendale di secondo livello, a beneficio dei lavoratori le cui assenze per malattia, nell'anno precedente, siano state contenute nei limiti della franchigia, e appartengano alla medesima Area operativo – funzionale cui appartengono i lavoratori nei confronti dei quali sono state operate le trattenute retributive.

In particolare, ai fini della distribuzione delle predette risorse aggiuntive, si è convenuto che i lavoratori siano distinti convenzionalmente in 3 raggruppamenti:

- Area spazzamento/raccolta/conduzione/servizi generali;
- Area impianti e laboratori;
- Area tecnica e amministrativa.

Art. 66 – Fondo Previambiente

Le indicazioni operative al riguardo verranno fornite in seguito, d'intesa tra le parti stipulanti e il Fondo Previambiente.

Art. 66 bis – Assistenza sanitaria integrativa

La norma introduce, anche nel settore dei servizi ambientali, la previsione di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal Servizio sanitario nazionale.

Al tal fine è stata prevista una apposita contribuzione a partire dall'1.5.2013, per consentire l'avvio dell'erogazione delle prestazioni dall'1.10.2013.

Per definire modalità e criteri operativi, oltre allo Statuto e al Regolamento attuativo, è stata costituita una Commissione paritetica che inizierà i lavori entro maggio 2012: se ne darà conto per tempo.

Art. 75 – Disdetta

Si è già detto, all’inizio, che i termini di disdetta del CCNL sono stati aumentati da tre a sei mesi. L’ulteriore novità è costituita dal fatto che essa potrà essere effettuata anche tramite posta elettronica certificata (P.E.C.).

* * *

ALLEGATO 2

CALENDARIO DELLE SCADENZE CONTRATTUALI

ACCORDO DI RINNOVO 21.3.2012

ANNO 2012

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1.4.2012 | - 1^ tranche aumento retribuzione base parametrica (R.B.P.) |
| 1.4.2012 | - Aumento € 5 indennità integrativa mensile |
| Retribuzione maggio 2012 | - 1^ tranche 50% compenso forfettario lordo |
| 1.9.2012 | - Aumento € 2,87 indennità domenicale |
| 1.10.2012 | - 2^ tranche aumento R.B.P. |

ANNO 2013

- | | |
|-------------------|--|
| Marzo 2013 | - 2^ tranche 50% compenso forfettario lordo |
| 1.5.2013 | - Contribuzione assistenza sanitaria integrativa |
| 1.7.2013 | - Aumento € 6 indennità integrativa mensile |
| 1.10.2013 | - Contributo € 5 Fondo Previambiente |
| 1.10.2013 | - 3^ tranche aumento R.B.P. |