

CCNL 5.4.2008

INDICE

ARTICOLI COMMENTATI

Premessa

Capitolo I - **Artt. 1 – 2**

Capitolo II - **Artt. 3 – 4 – 5 – 6 – 8**

Capitolo III - **Artt. 10 – 11 – 12 – 13 – 14**

Capitolo IV - **Artt. 15 – 16**

Capitolo V - **Artt. 17 – 18 – 19 – 20 – 21 – 22 – 24 – 25**

Capitolo VI - **Artt. 27 – 28 – 32 – 36**

Capitolo VII - **Artt. 39 – 44 – 47**

Capitolo X - **Art. 62**

Capitolo XI - **Art. 64**

Capitolo XII - **Art. 66**

Capitolo XIII - **Art. 67**

Capitolo XIV - **Artt. 71 – 73**

Capitolo XV - **Artt. 74 – 78**

SEDE

00144 Roma
Via del Poggio Laurentino, 11
Tel. 06 99 69 579
Fax 06 59 19 955
assoambiente@fise.org

Ufficio

di Rappresentanza
20123 Milano
Via di Santa Marta, 18
Tel. 02 80 14 28
Fax 02 86 915 429

www.fise.org

PREMESSA

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

Argomento esclusivo della Dichiarazione – che ha costituito la Premessa all'Accordo di rinnovo 5.4.2008 – è la revisione periodica dei corrispettivi.

La mancanza della revisione prezzi – o comunque, ove riconosciuta, la sua inadeguatezza sostanziale – mina la capacità economico – finanziaria delle imprese e la tutela stessa dei livelli occupazionali, tanto più in presenza di un quadro di finanza pubblica la cui criticità si evidenzia anche nel ritardo dei pagamenti dei canoni.

La rilevanza della Dichiarazione sta nel fatto che, per la prima volta, le OO.SS. hanno sottoscritto formalmente con l'Associazione datoriale la denuncia di una persistente insufficienza legislativa in materia, grave anche per le negative conseguenze di vario tipo che essa può determinare per le imprese del settore.

AVVISO COMUNE 26.1.2009 SULLA REVISIONE DEI PREZZI NEGLI APPALTI PUBBLICI

Si tratta dello sviluppo e del perfezionamento dell'intesa politica testimoniata dalla Dichiarazione di cui si è appena riferito.

Vale la pena ricordare che questo Avviso Comune – anch'esso il primo stipulato dalle parti nella storia delle loro relazioni – ha fatto, per così dire, da apripista all'analogo Avviso stipulato nei mesi scorsi dal TAILS di FISE con le OO.SS. confederali.

DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA PER LO SVILUPPO DEL SETTORE DEI SERVIZI AMBIENTALI

1. Il tratto di percorso avviatosi, da ultimo, a partire dal "Protocollo sulle politiche di settore" del 4 dicembre 2006 – definito con le OO.SS. FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL sulla base di una nostra proposta – ha introdotto il rinnovo contrattuale, promuovendo un lungo confronto con le controparti sindacali, per molti aspetti inedito e innovativo, su alcuni temi centrali: la regolazione del mercato per determinare condizioni di pari opportunità competitiva anche attraverso il coinvolgimento degli enti committenti; l'industrializzazione del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani nel rispetto dell'ambiente anche attraverso i necessari provvedimenti legislativi; la valorizzazione del ruolo delle imprese rappresentate anche attraverso adeguate misure di sostegno agli investimenti e delle professionalità impiegate, allo scopo di accrescere l'efficienza e la qualità del servizio pubblico e, insieme, la salvaguardia economica delle imprese e dei livelli occupazionali.

Lo sviluppo della discussione tra le parti ha prodotto la "Dichiarazione programmatica" in esame.

2. Particolarmente nell'ultimo biennio, dunque, un consolidato sistema di relazioni industriali ha permesso di formalizzare intese che delineano un quadro di iniziative da attivare nelle sedi istituzionali a sostegno del settore rappresentato e, insieme, definiscono interventi nell'ambito di competenza negoziale finalizzati a sostenere il processo di riorganizzazione delle imprese.
3. Per questi motivi pare di poter dire che gli indirizzi assunti dal Consiglio Direttivo per la modernizzazione del sistema contrattuale, trasferiti nel mandato della Delegazione sindacale che ha operato negli ultimi otto anni, si sono tradotti in un lavoro associativo efficace sul piano del perseguimento degli obiettivi strategici in tema di organizzazione e costo del lavoro, dell'elaborazione delle opportune soluzioni contrattuali nonché sul piano delle relazioni industriali.

LA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Si tratta di un capitolo nuovo nel sistema relazionale in atto, che promuove tra le imprese anche di questo settore l'adozione di comportamenti responsabili, coerenti con un modello di sviluppo economico sostenibile "basato sulla crescita della conoscenza, sul rispetto dell'ambiente, su obiettivi di sempre maggiore coesione sociale".

* * *

CAPITOLO I – SISTEMA INFORMATIVO E DI RELAZIONI SINDACALI – ASSETTI CONTRATTUALI

ART. 1 – L'INFORMAZIONE E L'ESAME CONGIUNTO A LIVELLO NAZIONALE, REGIONALE O TERRITORIALE, AZIENDALE

Lettera A) – LIVELLO NAZIONALE

Alle materie oggetto di esame annuale a livello nazionale è stata aggiunta quella relativa all'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza del lavoro.

Lettera C) – LIVELLO AZIENDALE

Alle materie oggetto di informativa annuale è stata aggiunta quella relativa, complessivamente, ai programmi in materia di sicurezza del lavoro.

Alle materie oggetto di esame congiunto sono stati aggiunti i risultati dell'attività formativa dell'anno precedente.

Lettera D) – INFORMATIVA PER LE IMPRESE E LE SOCIETA' DI PARTICOLARE RILEVANZA

1. Analogamente a quanto già previsto nel CCNL di altri comparti merceologici, la norma di cui alla nuova lettera D), introdotta con il CCNL 5.4.2008, prevede l'attivazione di specifici incontri preventivi tra le OO.SS. nazionali stipulanti – presenti anche le strutture sindacali aziendali e territoriali – e le imprese e le società “di particolare rilevanza nell'ambito del settore, che gestiscono servizi ambientali in più Comuni”, qualora tali aziende “procedano ad aggregazioni e/o riorganizzazioni territoriali”.
2. Inoltre, l'andamento economico e produttivo di tali imprese è oggetto di informativa annuale alle OO.SS. nazionali, a seguito di loro richiesta.

ART. 2 – LA CONTRATTAZIONE DI PRIMO E SECONDO LIVELLO

Le Parti hanno convenuto di ricondurre nell'ambito dell'art. 2 – che era già rubricato “La contrattazione di primo e secondo livello” – la materia già regolata dagli artt. 62 e 63 del CCNL 30.4.2003, per coerenza sistematica del testo contrattuale.

* * *

CAPITOLO II – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE

COMMA 1, 1°CAPOVERSO

1. Il capoverso definisce i “servizi ambientali” come quelli ricompresi nel servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani e già individuati dalla lettera a) alla lettera e) dell'art. 3, comma 1, del CCNL 30.4.2003; fatta salva la modifica ricordata al punto 4 del commento alla Declaratoria dell'Area Impianti e laboratori: si sottolinea che, alla lettera d) sono state sopprese le parole “trasporto e distribuzione”.
Nell'ambito di tali servizi, dunque, il rapporto di lavoro è disciplinato del CCNL in esame.
2. Diversamente, per le attività accessorie e complementari di cui al comma 2 il CCNL non trova automatica o obbligatoria applicazione. Con ciò intendendosi che, relativamente a tali attività, detta applicazione è possibile per la libera determinazione dell'azienda ovvero per l'obbligo eventualmente posto dal capitolato d'appalto.

ART. 4 – ASSUNZIONE DEL PERSONALE

1. A proposito del comma 2, si ricorda che il D.Lgs. n. 106/2009 in materia di salute e sicurezza del lavoro ha reintrodotto e disciplinato, proceduralizzandole, le visite mediche preassuntive: si veda l'art. 41, comma 2, lett. e bis), comma 2 bis, e seguenti.
2. Si richiama l'attenzione sul nuovo comma 6 (il cui contenuto è ripreso dall'art. 10, comma 1), anche ai fini di quanto previsto dall'art. 10, comma 5, che regola la coesistenza di più rapporti di lavoro a tempo parziale in capo al medesimo dipendente.

ART. 5 – PERIODO DI PROVA

COMMA 1 E CHIARIMENTO A VERBALE

Tenendo conto degli orientamenti che la giurisprudenza ha elaborato nel corso degli anni sulla materia, alla nozione di “giorni di effettivo servizio” è stata sostituita quella di “giorni calendariali” per evitare qualsiasi equivoco in ordine alla computabilità di determinate giornate di assenza (ferie, permessi, riposi, ecc.). In tal modo, a partire dall’1.1.2010, ai fini della prova si calcolano tutti i giorni di calendario, con esclusione del giorno iniziale come precisato dal Chiarimento a Verbale.

Quest’ultimo conferma la validità delle disposizioni di cui all’art. 5 del CCNL 30.4.2003 per i contratti di lavoro stipulati fino al 31.12.2009.

ART. 6 – AVVICENDAMENTO DI IMPRESE NELLA GESTIONE DELL’APPALTO/AFFIDAMENTO DI SERVIZI

1. Il nuovo art. 6 entra in vigore dall’1.1.2010.
Il testo precedente si componeva di 6 commi, quello attuale di 14.
2. Le novità principali consistono:
 - a) nella individuazione delle fasi e dei ruoli nel passaggio di gestione;
 - b) nella proceduralizzazione dei comportamenti dei vari soggetti in vista della gara per la nuova gestione del servizio;
 - c) nella proceduralizzazione dei comportamenti dei vari soggetti in occasione del passaggio del personale alle dipendenze dell’impresa subentrante;
 - d) nella definizione del trattamento economico da attribuire al personale interessato al passaggio.

* * *

COMMA 1 E DICHIARAZIONE CONGIUNTA

1. Si ribadisce che la cessazione di attività dell’impresa uscente, per fine contratto di appalto, determina il licenziamento dei dipendenti per giustificato motivo oggettivo ex lege n. 604/1966 (licenziamento individuale plurimo): l’art. 7, comma 4 bis, della L. n. 31/2008 nel caso del passaggio di gestione con garanzia di assunzione del personale da parte dell’impresa subentrante, come è noto, esclude l’applicabilità dell’art. 24 della legge n. 223/1991 (licenziamento collettivo).
2. Se è precisato che l’impresa cessante è tenuta a dare il preavviso, non a caso la relativa durata è significativamente ridotta rispetto a quella di cui all’art. 72 perché per consuetudine e di fatto i dipendenti interessati sono informati della data di cessazione della gestione già molti mesi prima e, soprattutto, godono della garanzia occupazionale.
3. Come è noto, la norma si applica a tutti i dipendenti. Tuttavia le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono avere interesse a proseguire la collaborazione in atto e pertanto

decidere di accordarsi in tal senso, con rinuncia del lavoratore interessato a passare alle dipendenze dell'impresa subentrante.

Nell'ipotesi che, pur avendone diritto, un lavoratore non intenda passare alle dipendenze della nuova impresa, il rapporto di lavoro con l'impresa cessante sarà comunque risolto e la decisione di detto lavoratore nei confronti dell'impresa subentrante sarà da considerarsi alla stregua delle dimissioni.

COMMA 2

1. Il passaggio alle dipendenze dell'impresa subentrante si configura formalmente come un'assunzione ex novo.

Il singolo lavoratore avente diritto all'assunzione deve essere:

- a) addetto in via ordinaria allo specifico appalto/affidamento;
 - b) in forza a tempo indeterminato nel periodo dei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione;
 - c) in forza a tempo indeterminato anche alla scadenza effettiva del contratto di appalto.
2. I requisiti richiamati alle lettere a), b), c) che precedono sono complementari e correlati, nel senso che si integrano ai fini dell'individuazione del personale avente diritto all'assunzione.

Più precisamente, il riconoscimento di tale diritto presuppone che durante l'intero periodo di 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione e, necessariamente, anche nell'ultimo giorno effettivo della gestione in scadenza il lavoratore sia stato addetto allo specifico appalto, quanto meno in via prevalente (ai fini della attestazione dell'ordinarietà della sua adibizione all'appalto stesso).

COMMI 3, 4, 5, 6

1. La finalità dei commi 3, 4, 5 è quella – come si legge – di sostenere la “partecipazione alla gara per la nuova gestione nel rispetto dei principi di trasparenza e leale concorrenza”. Di qui l'adempimento richiesto all'impresa cessante nei confronti del committente per consentirgli di disporre di informazioni/documentazioni utili per la successiva valutazione delle offerte; e nei confronti della rappresentanza sindacale ai fini del successivo passaggio di personale.
2. Particolare rilevanza in questo ambito assume anche il comma 6 per la evidente correlazione con la lettera c) del comma 10.
In tal modo, al divieto di riconoscimento di cui al comma 6 fa riscontro la cessazione della corresponsione di cui al comma 10, lett. c).

COMMI 7, 8

Tali commi definiscono la procedura che si osserva nel rapporto triangolare impresa cessante/impresa subentrante/sindacati ai fini del passaggio del personale avente diritto.

COMMA 9

La rilevanza della disposizione consiste, evidentemente, nell'affermare che il rapporto di lavoro del personale è regolato nella sua interezza dal CCNL.

COMMI 10, 11

1. Sono i commi che definiscono il trattamento economico, con prescrizioni che le parti nazionali hanno ritenuto utili (se non necessarie) a orientare i comportamenti delle parti aziendali, in ordine al mantenimento e alla cessazione di compensi e/o trattamenti nonché in ordine ai criteri di assorbimento in presenza di inquadramenti attribuiti in difformità da quanto nazionalmente previsto.
2. Per i compensi di cui alla lett. a) del comma 10 e per gli assorbimenti di cui alla lett. c) del comma 11, si richiama l'attenzione sulla previsione di espletamento dell'esame congiunto tra le parti aziendali.

NOTA A VERBALE

Non paiono necessari particolari commenti.

ART. 8 – ESTERNALIZZAZIONE DEI SERVIZI AMBIENTALI

1. Il nuovo art. 8 disciplina le condizioni alle quali, a partire dal 18 settembre 2008, devono essere conformati i contratti di esternalizzazione dei servizi ambientali stipulati dalle imprese aderenti ad Assoambiente: identico impegno è stato assunto da Federambiente per le proprie aziende, per effetto di contestuale, medesima sottoscrizione con le OO.SS. nel CCNL di propria competenza.
2. I servizi ambientali regolati dal citato art. 8 sono esclusivamente quelli individuati – per entrambe le Associazioni datoriali – dall'art. 3, comma 1, dei rispettivi CCNL.
Tale obbligo non sussiste, quindi, per i servizi di cui all'art. 3, comma 2, per i quali il CCNL è semplicemente “applicabile” come già precisato poco sopra.
3. Quanto alla Norma transitoria in calce all'art. 8, si richiama l'attenzione sul fatto che l'obbligo di applicare il CCNL di pertinenza di ogni singola Associazione – ivi compresa l'applicazione dell'art. 6 che regola il passaggio di gestione – sarà operativo solo a partire dal 1° maggio 2010 “anche con riferimento ai contratti in corso di esecuzione a tale data”.
Pertanto, fatta eccezione per la clausola di cui alla lettera d), le altre disposizioni dell'art. 8 – come detto – sono in vigore dal 18 settembre 2008 e trovano applicazione sia per i contratti stipulati successivamente a tale data nonché per quelli che, in essere al 18.9.2008, siano stati successivamente prorogati.

* * *

CAPITOLO III – FORME DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 10 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Comma 1

La novità è rappresentata dall'inserimento nel comma di un secondo periodo: l'obbligo della dichiarazione da parte del lavoratore che abbia in corso uno o più rapporti di lavoro a tempo parziale è finalizzato a dare corretta applicazione a quanto innovato dal comma 5, relativamente alla sussistenza delle condizioni che garantiscono che l'orario normale di lavoro a tempo parziale sia di durata almeno pari al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno.

Comma 5

La garanzia della durata minima del 50% non opera – questa è la novità – qualora il lavoratore abbia in corso uno o più rapporti di lavoro la cui misura complessiva sia superiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno stabilito dal presente CCNL: in tal caso, la durata minima del rapporto di lavoro a tempo parziale sarà percentualmente determinata in misura inferiore, per differenza.

Comma 14

Tenuto conto di quanto innovato al riguardo dalla legge n. 247/2007, il preavviso dovuto dall'azienda è ora di almeno 6 giorni lavorativi.

Comma 25

Conformemente alle disposizioni di legge, il lavoro straordinario è consentito nel rapporto di lavoro a tempo parziale "verticale o misto".

E' ora previsto che il lavoro straordinario può essere effettuato "anche in giornate non caratterizzate da normale attività lavorativa".

Inoltre è precisato che il monte ore annuo di lavoro straordinario è ridotto in proporzione alla durata della prestazione a tempo parziale.

Comma 27

Viene precisato che la retribuzione del personale a tempo parziale è regolata dalle stesse disposizioni valide per il personale a tempo pieno. Ciò per ribadire l'obbligo del rispetto dei principi legali di non discriminazione e di proporzionalità nel trattamento economico – normativo dei lavoratori dipendenti.

Commi 31/32

Conformemente alle disposizioni della legge n. 247/2007, sono regolati da un lato il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno e indeterminato (comma 31), dall'altro l'impegno dell'azienda a "tenere conto prioritariamente" delle specifiche domande pervenute sempre in caso di assunzione a tempo parziale e indeterminato (comma 32).

Al riguardo, si precisa che:

- a) entrambe le diverse fattispecie riguardano i lavoratori in forza presso l'azienda con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) l'azienda ha l'obbligo di dare pubblica comunicazione scritta e in tempo utile della decisione di procedere a assunzioni. Si sottolinea, nel contempo, che il diritto di precedenza di cui al comma 31 è diritto potestativo in capo al singolo lavoratore interessato, cui spetta di esercitarlo o meno, in forma scritta, nei termini stabiliti espressamente dall'azienda.
- c) fermo restando l'obbligo di comunicazione da parte dell'azienda nei termini di cui sopra, ai sensi del comma 32 non sussiste alcun diritto di precedenza al riguardo in capo al lavoratore interessato bensì semplicemente l'impegno dell'azienda, nell'ambito delle proprie prerogative e ai fini della soddisfazione delle proprie esigenze tecnico – organizzative, a valutare discrezionalmente le domande di assunzione pervenute per iscritto.

Comma 37

Come precisato, per quanto non previsto valgono le vigenti disposizioni di legge.

* * *

ART. 11 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Commi 3/5

- lett. a): è stata eliminata la precedente delimitazione periodale. Ciò consente ora di assumere a termine per ferie individuali o collettive in qualsiasi periodo dell'anno.
- lett. h/i): conformemente alle previsioni della legge n. 247/2007, si è distinta l'esigenza di personale per far fronte a punte di più intensa attività da quella dovuta a necessità "stagionali".

Per effetto della diversificazione appena richiamata, l'esigenza di personale dovuta a punte di più intensa attività è ora ricompresa nella delimitazione percentuale di cui al comma 5.

Per contro, restano escluse da tale delimitazione percentuale tutte le altre fattispecie previste dal comma 5 a partire dalla lettera i): prima fra tutte quella dei cosiddetti "lavori stagionali".

Commi 18/19

Le disposizioni sono letteralmente conformi alle disposizioni della legge n. 247/2007.

Comma 20

Il comma dà attuazione all'art. 5, comma 4 ter, del D.Lgs. n. 368/2009 novellato dalla legge n. 247/2007, prevedendo che le assunzioni a termine non solo per lavori stagionali ma anche per ferie non danno luogo all'applicazione delle disposizioni dei commi 18 e 19, in ragione delle particolari esigenze periodiche illustrate dal presente comma.

Commi 25/26

Anche in questo caso, si tratta della trasposizione contrattuale delle disposizioni di legge che regolano, per queste fattispecie, il diritto di precedenza.

Quanto al secondo capoverso del comma 25, diversamente da quanto precedentemente disciplinato dal comma 21 del CCNL 30.4.2003, tale capoverso attesta un impegno residuale dell'azienda in caso di assunzioni, nei termini già commentati a proposito dell'art. 10, comma 32 (v. lettera c).

Comma 32

Come precisato, per quanto non previsto valgono le vigenti disposizioni di legge.

* * *

Con l'occasione, non si può non richiamare la recente sentenza n. 214 dell'8.7.2009 emessa dalla Corte Costituzionale che ha dichiarato, in particolare, l'illegittimità costituzionale dell'art. 4 bis del D.Lgs. 6.9.2001, n. 368 (introdotto dall'art. 21, comma 1 bis, del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.8.2008, n. 133) nonché la non fondatezza delle questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 1, e dell'art. 11 del medesimo D.Lgs. n. 368/2001.

A quest'ultimo riguardo, la motivazione della sentenza prende le mosse evidenziando il significato del comma 2 dell'art. 1 del d. lgs. n. 368/2001 che, come noto, prevede che *«L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1»*.

A dire della Corte, l'onere di specificazione previsto da quest'ultima disposizione *“impone che, tutte le volte in cui l'assunzione a tempo determinato avvenga per soddisfare ragioni di carattere sostitutivo, risulti per iscritto anche il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione”*.

Pertanto, nel caso delle assunzioni a termine per sostituzioni, la specificazione dei motivi, imposta dal comma 2 dell'art. 1, implica, a dire della Corte, *“necessariamente”* anche *“l'indicazione del lavoratore o dei lavoratori da sostituire e delle cause della loro sostituzione”*;

Soltanto in tal modo, aggiunge la Corte, *“l'onere che l'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 368 del 2001 impone alle parti che intendano stipulare un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato può realizzare la propria finalità, che è quella di assicurare la trasparenza e la veridicità della causa dell'apposizione del termine e l'immodificabilità della stessa nel corso del rapporto”*.

Poste tali premesse, la Corte conclude che la nuova normativa sul contratto a termine, quanto all'ipotesi dell'assunzione per sostituzione, non viola gli artt. 76 e 77 Cost. (eccesso di delega) perché gli artt. 1, comma 1 e 11, del d. lgs. n. 368 del 2001 non hanno innovato la disciplina contenuta nella legge n. 230 del 1962, limitandosi a riprodurre i contenuti.

Pur non trattandosi, dal punto di vista strettamente tecnico, di una vera e propria sentenza interpretativa di rigetto, non v'è dubbio che l'autorevolezza dell'insegnamento proveniente dalla Corte costituzionale finirà inevitabilmente per influenzare l'orientamento dei giudici ordinari.

Pertanto, come suggerito anche da Confindustria, al fine di evitare impugnazioni dei contratti a termine motivati in base a esigenze sostitutive, si reputa opportuno indicare, di volta in volta, i nominativi dei lavoratori la cui attività sarà “sostituita” dal lavoratore assunto a termine ed evidenziare espressamente la causale della sostituzione (ad es. per malattia, per congedo di maternità).

A quest'ultimo proposito, in attesa che si consolidi un orientamento interpretativo condiviso sull'effettiva portata della sentenza della Corte, si consiglia di effettuare assunzioni a termine per motivi sostitutivi, limitandosi alle ipotesi così come originariamente previste dall'art. 1, lett. b) della legge n. 230 del 1962: vale a dire sostituzione di “lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto”.

ART. 12 – CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO

Comma 3

Per effetto delle nuove disposizioni in materia di contratto di apprendistato professionalizzante, è stata soppressa la lettera a).

* * *

ART. 13 – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Comma 2

Il computo della percentuale (8%) di lavoratori utilizzabili con contratto di somministrazione di lavoro è ora riferita alla media in ciascun anno solare e non più alla media in ciascun trimestre, consentendo alle imprese di avere maggiore flessibilità nel ricorso a tale tipologia contrattuale.

* * *

ART. 14 – CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

A norma dell'art. 49, comma 5bis, del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni, come è noto fino all'approvazione delle leggi regionali che regolamentano i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante la relativa disciplina è rimessa ai contratti collettivi di lavoro nazionali e aziendali.

In attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva, a partire dal 18 settembre 2008 le imprese possono dunque stipulare contratti di apprendistato professionalizzante.

Ove occorra, le disposizioni di legge richiamate prevedono che anche le imprese possono definire – tramite accordo collettivo – ulteriori profili formativi specificamente attinenti alle particolari attività connesse all'erogazione di servizi.

L'art. 14 disciplina forma, durata, trattamento economico – normativo del contratto in esame nonché modalità, contenuti, articolazione programmatica della formazione formale nonché i requisiti per la sua erogazione. E' corredato di tre Allegati:

- l'Allegato 1 descrive 20 profili formativo – professionali con riguardo alle varie Aree operativo funzionali: profili destinati ad accrescersi nel tempo per accordo tra le parti nazionali o anche tra le parti aziendali.
Lo specifico profilo prescelto dall'azienda per le sue necessità dovrà essere allegato al contratto di lavoro e potrà anche essere integrato dalle ulteriori specificazioni professionali richieste nella fattispecie, per il più efficace apprendimento delle mansioni alla cui acquisizione è rivolto il percorso formativo;
- l'Allegato 2, schema di piano formativo individuale, è il documento da allegarsi al contratto di lavoro, integrabile con ulteriori dettagli con la collaborazione del tutore per la migliore precisione ed efficacia del percorso formativo;
- l'Allegato 3 è uno schema di programmazione “possibile” delle ore di formazione e anch'esso fa parte del contratto di lavoro.
Si sottolinea che l'Allegato 3 è stato pensato come Linee guida che le parti nazionali hanno voluto mettere a disposizione delle imprese per orientarle nella costruzione di un programma di ore di formazione, senza con questo rendere tali Linee guida vincolanti in alcun modo: si tratta, in breve, di una sorta di esemplificazione programmatica sia per le materie cosiddette trasversali (per tutti i profili) che per quelle specifiche (per il singolo profilo).

* * *

CAPITOLO IV – CLASSIFICAZIONE UNICA DEL PERSONALE

ART. 15 - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE UNICA

ENTRATA IN VIGORE

Le modifiche introdotte sono entrate in vigore dall'1/5/2008 , fatto salvo quanto previsto dalle Disposizioni attuative poste in calce al livello 3 dell'Area Conduzione.

PREMESSA

1. A sottolineare le soluzioni innovative adottate in tema di classificazione unica del personale, le parti hanno convenuto di introdurre l'art. 15 con una Dichiarazione che ne costituisce la formale Premessa.
2. Nel modificare e arricchire il sistema classificatorio, le parti hanno inteso rispondere – come è stato scritto – “alle mutate esigenze ambientali del territorio e quindi alle conseguenti nuove modalità della raccolta del rifiuto, attraverso lo sviluppo di nuove e aggiornate figure professionali, con particolare riguardo agli operatori addetti alla raccolta differenziata” (porta a porta).
3. Questa Premessa è esplicitamente lo sviluppo coerente delle considerazioni e degli impegni già condivisi con il Protocollo sulle politiche di settore del 4.12.2006.
Con essa, le parti hanno ribadito l'esigenza comune di fare del CCNL uno degli strumenti necessari per la regolazione del mercato, nella prospettiva di un unico contratto collettivo nazionale di lavoro degli addetti ai servizi ambientali.

4. Da questi convincimenti, trae motivazione la volontà condivisa “di attivare iniziative, anche congiunte, nei confronti delle rappresentanze istituzionali degli Enti committenti per informarle opportunamente delle modifiche più significative del nuovo assetto dei servizi ... anche ai fini della predisposizione dei futuri capitolati di appalto”.

* * *

COMMA 2: ASSETTI E DENOMINAZIONI DELLE AREE

Le parti hanno proceduto a innovare assetti e denominazione delle Aree, con conseguente modificazione, in particolare, dell'art. 15, comma 2, del CCNL: si ricorda, con l'occasione, che dall'1.5.2008 la nuova denominazione del CCNL è “Contratto Collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese e società esercenti servizi ambientali”.

COMMI 7, 8, 9: PERIODO DI PERMANENZA NEL PARAMETRO B

1. Per quanto concerne questi commi, ferma restando la loro formulazione, si ricorda che il periodo di permanenza nella posizione parametrica B per il passaggio alla posizione parametrica A nello stesso livello è ridotto da 6 a 5 anni dall'1.5.2009.
2. Oltre a riguardare i nuovi assunti dall'1.5.2008, la nuova disposizione incide utilmente anche sulla maturazione del diritto al passaggio dal parametro B al parametro A dei lavoratori dipendenti assunti entro il 30.4.2008 e in forza all'1.5.2008, nel senso che per gli stessi si tiene conto, a tali fini, del periodo di tempo decorso dalla data di attribuzione del parametro B a tutto il 30.4.2008.
Pertanto, i dipendenti che all'1.5.2009 abbiano maturato 5 anni di permanenza nel parametro B hanno diritto a passare al parametro A del livello di appartenenza.

COMMI 10 E 12: EQUIVALENZA PROFESSIONALE/INQUADRAMENTALE - MOBILITA' ORIZZONTALE

1. Il comma 10 è ora introdotto da un capoverso – che integra quello già definito con il CCNL 30.4.2003 – che stabilisce un principio di equivalenza professionale e inquadramentale a parità di livello, anche con riguardo ad Aree operativo-funzionali diverse.
2. Quanto al comma 12, lo stesso esplicita e conferma – tanto più in una lettura coordinata con il comma 10 – la facoltà aziendale di disporre la mobilità orizzontale dei lavoratori dipendenti all'interno del medesimo livello e tra Aree operativo – funzionali diverse, in funzione delle esigenze tecnico – organizzative aziendali; ferma restando la sussistenza dei necessari requisiti professionali.
3. A quest'ultimo riguardo, si osserva che tale facoltà se da un lato può rispondere efficacemente ad esigenze operative contingenti, dall'altro può consentire – anche attraverso l'adozione di specifici programmi formativi – interventi favorevoli allo sviluppo professionale ovvero di riqualificazione, in presenza di innovazioni di carattere tecnico – organizzativo (introduzione di nuovi servizi, ristrutturazione di servizi, adozioni di nuove tecnologie operative, ecc.).

COMMA 13: NATURA ESEMPLIFICATIVA DEI PROFILI PROFESSIONALI

Il comma non è stato innovato.

Lo si richiama per ricordare che, nell'ambito di ogni livello, declaratorie, profili ed esemplificazioni non esauriscono le mansioni che possono essere assegnate, sempreché risultino coerenti con il grado professionale espresso dal singolo livello.

* * *

DISPOSIZIONI GENERALI PER LA FASE DI PRIMA APPLICAZIONE DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DALL'1.5.2008

Le Disposizioni in esame si sono rese necessarie in conseguenza delle modifiche introdotte nel sistema classificatorio e particolarmente per il mutato inquadramento di profili professionali o di categorie di personale (Quadri) previgenti.

DISPOSIZIONE N.1

- a) I dipendenti in forza all'1.5.2008 che, alla data del 30.4.2008, erano inquadrati in un livello superiore a quello stabilito dall'Allegato 4 all'Accordo 5.4.2008 conservano convenzionalmente il livello di inquadramento, la posizione parametrica e il trattamento retributivo in atto al 30.4.2008; fatti salvi l'abrogazione delle diverse disposizioni di natura economica e normativa nonché il mantenimento dei trattamenti individuali stabiliti dall'Accordo 22.5.2008.
- b) L'inquadramento convenzionale e il trattamento economico dei dipendenti di cui alla precedente lettera a) sono mantenuti agli stessi anche qualora, successivamente all'1.5.2008, le attività dell'Area di appartenenza siano oggetto di innovazioni o modificazioni organizzative.
- c) Nel presupposto del riconoscimento e della garanzia del mantenimento di tale inquadramento convenzionale, i dipendenti di cui alla precedente lettera a) sono tenuti a svolgere, oltre alle mansioni già rivestite al 30.4.2008, anche quelle previste dall'1.5.2008 per le stesse mansioni o qualifiche diversamente inquadrate dal nuovo sistema classificatorio introdotto con l'Allegato 4 in esame: si richiama, in particolare, l'attenzione sulle fattispecie evidenziate nell'Area spazzamento/raccolta e nell'Area conduzione.

DISPOSIZIONI NN. 2 E 3

E' stato confermato che il passaggio al superiore livello avviene, in ogni caso, con l'attribuzione della posizione parametrica B, a norma dell'art. 15, comma 7.

* * *

AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E DECORO DEL TERRITORIO

- 1. Come si legge, la nuova rubrica sostituisce la precedente dizione "attività accessorie e complementari" con "tutela e decoro del territorio", per identificare e dare risalto a un complesso di attività riconducibili più esplicitamente all'ambiente.
- 2. La declaratoria generale di Area tiene espressamente conto dell'innovazione appena richiamata.

Inoltre, la declaratoria viene integrata da una specificazione che riguarda le mansioni/responsabilità di ogni conducente ricompreso nei livelli di quest'Area, a prescindere dalla patente (A o B) necessaria alla guida: buon funzionamento del mezzo, mantenimento dello standard di sicurezza dello stesso (ivi compreso il rifornimento di carburante e i rabbocchi necessari).

3. Nel suo insieme, il nuovo assetto organizzativo dell'Area risponde – analogamente a quanto innovato nell'Area conduzione – alla necessità di dare risposta efficace, in particolare, alla crescente diffusione del servizio “porta a porta o domiciliare”.

LIVELLO 1

1. La prima innovazione è indicata dalla declaratoria di livello, che evidenzia che le attività di pertinenza sono svolte anche con autoveicoli patente A, previsti in precedenza nel livello 2.
2. Tale innovazione è evidenziata dai profili professionali che, nel confermare l'addetto all'attività di spazzamento e/o raccolta, già contemplato, prevedono che, in relazione alle esigenze tecnico – organizzative aziendali, lo stesso può operare “anche” con l'ausilio di veicoli (patente A).
3. La seconda innovazione riguarda l'inclusione nei profili professionali dell'addetto alla raccolta manuale e/o meccanizzata al servizio di autocompattatori, prevista precedentemente nel livello 2.

LIVELLO 2

1. L'innovazione principale è indicata nella declaratoria di livello, che evidenzia che le attività di pertinenza sono svolte anche con autoveicoli patente B, previsti in precedenza nel solo livello 3.
2. L'individuazione degli autoveicoli patente B ricompresi nel livello 2 è determinata, con chiarezza, per esclusione: tranne le spazzatrici, le innaffiatrici, i compactatori patente B richiamati in via esclusiva nel livello 3, tutti gli altri autoveicoli patente B sono di pertinenza delle attività del livello 2.

LIVELLO 3

1. La prima innovazione è indicata dalla declaratoria di livello che evidenzia, nella parte conclusiva, che, in relazione alle esigenze tecnico–organizzative aziendali, i lavoratori inquadrati in questo livello possono essere chiamati a operare non solo in singolo ma anche con uno ovvero con più addetti.
2. La seconda innovazione che emerge dai profili professionali riguarda la chiara delimitazione degli autoveicoli patente B qui considerati in via esclusiva: spazzatrici, innaffiatrici, compactatori, ai fini dell'inquadramento dei relativi conducenti in questo livello.
3. La terza innovazione evidenziata dai profili professionali riguarda l'addetto alla conduzione di mezzi d'opera per la quale non rileva il possesso della patente B, attesa la particolarità dei mezzi stessi e delle attività ivi connesse.

LIVELLO 4

Nessuna modifica.

* * *

AREA CONDUZIONE

La declaratoria generale di Area viene integrata nella parte finale allo scopo di evidenziare che il conducente di automezzi patente C o superiore opera non solo “in concorso con altri lavoratori dei quali può avere il coordinamento”, come già previsto, ma “anche” in concorso con essi.

L'innovazione dà conto dell'introduzione nel livello 3 del profilo professionale del conducente di autocompattatore operatore unico, precedentemente previsto nel solo livello 4.

LIVELLO 3

1. La declaratoria è dunque modificata principalmente per l'introduzione del conducente di autocompattatore operatore unico patente C.
2. Nel precedente assetto organizzativo, il conducente, operando nell'ambito del servizio di raccolta, effettuava attività di carico e scarico in concorso con altri lavoratori, manovrando i comandi e gli apparati in dotazione agli automezzi.
In relazione alle esigenze tecnico – organizzative aziendali, il conducente operava con un addetto o con più addetti.
Queste due diverse modalità di lavoro da un lato consentivano un'organizzazione del lavoro coerente con le specificità dei servizi, dall'altro richiedevano al conducente un particolare impegno lavorativo quando, operando assieme a un solo addetto, era tenuto a scendere e provvedere con lui al carico e allo scarico dei rifiuti: da questo particolare impegno lavorativo richiesto al conducente di livello 3 con patente C ha tratto origine l'attribuzione allo stesso della indennità mensile di 23.000 lire (poi euro 11,88) a decorrere dall'1.1.1988.
3. Ancora, nel precedente assetto organizzativo il conducente operatore unico con patente C o superiore era inquadrato nel livello 4. Tale inquadramento era motivato dalla ampia tipologia dei veicoli utilizzabili, dalla loro complessità, dalla perizia professionale conseguentemente necessaria per la loro guida e anche dalla particolare condizione dell'impegno lavorativo.

L'innovazione determinata dall'introduzione nel livello 3 del conducente di autocompattatore operatore unico integra il precedente assetto organizzativo, dando luogo a un profilo di conducente che oggi può operare secondo tre modalità: oltre che con “altro operatore” o “con altri operatori”, anche “in singolo”, provvedendo “alla raccolta manuale e/o meccanizzata” (di sacchi, contenitori, bidoni).

4. Questo nuovo assetto che conferisce ulteriore flessibilità all'organizzazione del servizio – e che può consentire anche un utilizzo flessibile della prestazione lavorativa – ha il suo riconoscimento retributivo nell'istituzione, a decorrere dall'1.5.2008, delle due indennità giornaliere di 1 euro e di 50 centesimi: la prima attribuita al conducente quando lavora come operatore unico, la seconda quando il conducente opera con un addetto scendendo e provvedendo con lui al carico e allo scarico dei rifiuti (nessuna indennità spetta al conducente quando opera con due addetti, per l'evidente diversità di impegno lavorativo rispetto alle altre due modalità).

5. Come detto in precedenza a proposito dell'Area della raccolta, anche il nuovo assetto organizzativo di questo livello – nel quale si provvede alla raccolta manuale e/o meccanizzata – intende essere adeguato alle esigenze poste dall'incremento del servizio “porta a porta o domiciliare”.
6. Come precisato dalla declaratoria, la raccolta manuale e/o meccanizzata riguarda: sacchi, contenitori con capacità massima di 30 litri, bidoni con capacità massima di 360 litri. La discussione su tale punto è stata lunga e complessa. Questo spiega sia l'ultimo periodo della declaratoria (“Le parti stipulanti convengono ...”) sia le “Disposizioni attuative” poste in calce alla stessa.
7. Quanto all'ultimo periodo della declaratoria si osserva che, in relazione alle modifiche strutturali del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata introdotte dall'1.5.2008, le imprese sono tenute a convocare le strutture sindacali competenti per un esame congiunto al fine di “confrontarsi in ordine alle caratteristiche tecniche e di sicurezza dei veicoli nonché alle modalità di svolgimento delle mansioni e alle connesse condizioni di lavoro” del conducente operatore unico e del conducente che opera con un solo addetto. Tale esame congiunto, nei limiti richiamati, dovrà essere espletato dalle imprese anche successivamente all'1.5.2008, qualora si determinino ulteriori modifiche strutturali del servizio di raccolta che riguardino le due modalità lavorative appena citate.

LIVELLO 4

1. La declaratoria e i profili professionali non contemplano più il conducente operatore unico di autocompattatore, oggi inquadrato nel livello 3.
2. Quanto al conducente di autocompattatore assistito da dispositivi di caricamento video computerizzati, la declaratoria conferma semplicemente, esplicitandolo, che tale conducente deve assicurare “anche le operazioni complementari necessarie per il completamento delle funzioni operative” dei veicoli utilizzati.
3. Infine, nel profilo del conducente di combinata canal jet si precisa che opera in concorso con “uno o più operatori”, con intervento personale e diretto.

* * *

AREA IMPIANTI E LABORATORI

1. La nuova denominazione sostituisce la precedente “Impianti e officina”: le attività di quest'ultima sono state integrate in un'Area che comprende anche i servizi generali. La declaratoria di Area tiene conto di questa innovazione.
2. Nella tipologia degli impianti già previsti sono aggiunti: termovalorizzatori; gassificatori; impianti a biomasse; piattaforme ecologiche; impianti per il trattamento dei fanghi.
3. Quanto alle piattaforme di trattamento dei rifiuti speciali e pericolosi, tale trattamento è esteso ai rifiuti tossici e nocivi.
4. Per quanto concerne gli impianti di produzione di calore ed energia elettrica è stato eliminato il riferimento alle attività di trasporto e distribuzione.

LIVELLO 1

Nei profili esemplificativi è stato esplicitato quello dell'addetto alla preselezione manuale e/o meccanizzata dei rifiuti destinati alle raccolte differenziate.

LIVELLO 2

1. L'innovazione nella declaratoria è costituita dalla specificazione del possibile utilizzo di veicoli patente B, precedentemente non precisato: analogamente all'Area raccolta.
2. Nei profili esemplificativi è stato esplicitato quello dell'addetto agli impianti di selezione differenziata dei rifiuti.

LIVELLO 3

1. L'innovazione nella declaratoria è costituita dalla specificazione del possibile utilizzo di veicoli patente C, in precedenza patente B: analogamente all'Area conduzione.
2. Nel profilo dell'operaio qualificato è stato ricompreso anche quello dell'addetto ai lavori di posa di condotte, riparazione, allacciamenti e relative opere meccaniche e murarie su reti misuratori di distribuzione.

LIVELLO 4

1. Nel profilo dell'operaio specializzato è stato ricompreso anche quello addetto agli impianti di trattamento dei fanghi.
2. Nel profilo dell'operaio specializzato che opera nelle discariche e negli impianti di smaltimento dei rifiuti è stato ricompreso anche quello addetto alle piattaforme ecologiche, specificando che trascrive il carico/scarico dei rifiuti "su appositi registri e/o modulistica previsti dalle normative in vigore".

LIVELLO 5

1. Viene eliminato da questo livello il profilo del capoturno impianto, che passa nel superiore livello 6, parametro B, dell'Area tecnica e amministrativa.
2. Nel profilo dell'operaio super specializzato è stato incluso anche quello addetto agli impianti di trattamento dei fanghi.
3. Sono stati inseriti due nuovi profili specifici dell'impianto di termovalorizzazione.

* * *

AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

1. L'innovazione introdotta in quest'Area riguarda la sua organizzazione complessiva. Dall'1.5.2008, è stato infatti istituito il livello apicale Q per i dipendenti con categoria di quadro, precedentemente individuati nell'ambito del livello 8.

2. Conseguentemente, i livelli professionali passano da 6 a 7 e le posizioni parametrali da 11 a 12: il livello Q come il livello 8 (e il livello 1) hanno una sola posizione parametrale.

LIVELLO 3

Nessuna modifica.

LIVELLO 4

Ai profili esemplificativi è stato aggiunto quello dell'addetto allo sportello con il pubblico per il disbrigo delle pratiche relative all'applicazione della tariffa rifiuti.

LIVELLO 5

Ai profili esemplificativi è stato aggiunto quello dell'ispettore ambientale.

LIVELLO 6

1. La prima innovazione consiste nell'eliminazione da questo livello del profilo del capo impianto che passa nel superiore livello 7, parametro B.
2. La seconda innovazione consiste nell'inserimento in questo livello, parametro B, del capoturno impianto, già previsto nel livello 5 dell'Area impianti, che per effetto del passaggio a questo livello dall'1.5.2008 non percepisce più l'indennità mensile di 40 euro, assorbita integralmente nella nuova retribuzione base parametrale.

Il capo turno guida, coordina e controlla "le squadre dei lavoratori in turno" e assicura anche il rispetto delle procedure aziendali in materia di certificazione della qualità e di accettazione dei rifiuti.

3. Ulteriore innovazione è costituita dall'inserimento del profilo professionale del dipendente che opera in laboratori chimici complessi di ricerca e sviluppo, con specifica laurea breve ovvero specifica esperienza decennale certificata.

LIVELLO 7

L'innovazione riguarda l'inserimento in questo livello, parametro B, del capo impianto, già inquadrato nel livello 6.

LIVELLO 8

In considerazione del fatto che, precedentemente, la declaratoria ricomprendeva due posizioni organizzative – l'impiegato con funzioni direttive e il Quadro - l'istituzione del superiore livello Q ha reso necessario specificare le attribuzioni tipiche di ognuna delle predette posizioni, con conseguente distinzione delle rispettive declaratorie.

Tale distinzione non modifica le funzioni rivestite dagli interessati al 30.4.2008.

LIVELLO Q

1. I dipendenti in forza all'1.5.2008 inquadrati alla data del 30.4.2008 nel livello 8, con formale attribuzione della categoria di Quadro, sono inquadrati come tali dall'1.5.2008 nel livello Q, ferme restando le funzioni rivestite al 30.4.2008.
2. La declaratoria del nuovo livello Q è stata formulata in conseguenza di quanto precisato a commento del livello 8.

3. La previgente Disciplina integrativa dei Quadri è significativamente modificata.

Le innovazioni introdotte intendono dare risalto, anche formale, al ruolo del Quadro come posizione di lavoro rilevante nell'organizzazione aziendale ai fini della realizzazione degli obiettivi strategici.

In questa premessa, si colloca la previsione relativa all'impegno aziendale di curare con particolare riguardo la formazione continua dei Quadri.

4. Si richiama infine l'attenzione sul comma 6 – sostitutivo del previgente comma 7 – in materia di svolgimento temporaneo delle mansioni di Quadro.
5. Per effetto dell'Accordo nazionale 15.7.2008, modificativo dell'Accordo 5.4.2008, resta confermato il parametro 230 del livello Q come apice della scala parametrica, senza ulteriori, successive variazioni dopo l'1.5.2008.

Per contro, dall'1.1.2009 viene elevata l'indennità di funzione da € 95,00 a € 120,00 e dall'1.11.2010 da € 120,00 a € 135,00.

Inoltre, è stabilito il valore del singolo aumento periodico di anzianità per il nuovo livello e la relativa base retributiva convenzionale da valere per la contribuzione dovuta al Fondo Previambiente.

* * *

AREA OFFICINE E SERVIZI GENERALI

La nuova denominazione sostituisce la precedente "Servizi generali", ricomprendendo anche le officine.

LIVELLO 1

Nei profili esemplificativi viene esplicitato quello dell'addetto al rifornimento carburante, olio, ecc.

LIVELLO 2

L'innovazione nella declaratoria è costituita dalla specificazione del possibile utilizzo di veicoli patente B, precedentemente non precisato: analogamente all'Area raccolta.

LIVELLO 3

1. L'innovazione nella declaratoria è costituita dalla specificazione del possibile utilizzo di veicoli patente C, in precedenza patente B: analogamente all'Area conduzione.
2. Nel profilo dell'operaio qualificato è incluso anche quello dell'addetto al montaggio e alla manutenzione meccanica dei veicoli.

LIVELLO 4

1. Alla declaratoria viene aggiunto un ulteriore periodo relativo al possibile utilizzo di veicoli patente C o superiore, analogamente all'Area conduzione.

2. Nel profilo dell'operaio specializzato sono inclusi anche l'elettricista, l'elettrauto e l'addetto alla riparazione e manutenzione dei veicoli.

LIVELLO 5

Nessuna modifica.

* * *

DICHIARAZIONI DELLE PARTI STIPULANTI

PRIMA DICHIARAZIONE

La Dichiarazione riguarda la copertura di posti in organico vacanti o di nuova istituzione.

A tal fine, le aziende sono impegnate a verificare preventivamente la possibilità di soddisfare tale esigenza tra i dipendenti in forza presso lo specifico appalto, che siano in possesso dei requisiti e/o dei titoli stabiliti dalle stesse aziende.

La Dichiarazione non configura né un diritto di precedenza né un criterio di priorità a favore di tali dipendenti. Costituisce nondimeno un impegno a una verifica che può dare esiti positivi ai fini delle esigenze aziendali e, insieme, costituire elemento motivazionale per la crescita professionale dei lavoratori.

* * *

SECONDA DICHIARAZIONE

Questa Dichiarazione concerne ipotesi di ristrutturazione o di innovazioni tecnico – organizzative dei servizi di raccolta, determinate dall'espansione dei servizi con la modalità "porta a porta o domiciliare", disposte dalle aziende in data successiva all'1.5.2008, e impegna le aziende stesse, nel quadro del sistema relazionale vigente, a convocare per tempo le competenti strutture sindacali al fine di ricercare possibili soluzioni di salvaguardia delle posizioni di lavoro interessate dalle ipotesi predette.

Tale impegno dovrà essere attuato prima di ogni altra eventuale procedura di legge in materia che si rendesse necessaria.

ART. 16 - MUTAMENTO DI MANSIONI

1. Il comma 5 chiarisce, in coerenza con la legge n. 300/1970, che i giorni di svolgimento di mansioni superiori devono essere "di effettivo svolgimento", a nulla rilevando quindi assenze per malattia, infortunio sul lavoro, aspettativa, ecc.: in altre parole l'effettività della prestazione è presupposto dell'efficacia del periodo ai fini regolati dal comma in esame.
2. Il comma 7 è modificato in quanto disciplina il reinquadramento in livello inferiore con riferimento al solo giustificato motivo oggettivo e non più anche al giustificato motivo soggettivo: quest'ultimo è dunque estraneo alla regolamentazione in esame.
Per contro, viene introdotto un nuovo capoverso che fa rinvio all'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni per l'ipotesi di inidoneità temporanea o permanente alle mansioni specifiche.

* * *

CAPITOLO V – ORARIO DI LAVORO, FESTIVITA', RIPOSI, FERIE

PREMESSA

1. Il Capitolo V si apre con una Premessa che, nel considerare la natura di servizio pubblico del ciclo completo dei servizi ambientali, dà conseguente attuazione alle deleghe conferite alla contrattazione collettiva nazionale dal D.Lgs. 8.4.2003, n. 66 e successive modificazioni in materia di orario di lavoro, con riguardo alle deroghe disciplinabili a termini degli artt. 7, 9, 17 del citato D.Lgs.
2. In particolare, la Premessa sottolinea che quanto convenuto in fatto di deroghe costituisce “una normativa complessivamente idonea a realizzare la “protezione appropriata” dei lavoratori richiesta dall’art. 17, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003.

* * *

ART. 17 – ORARIO DI LAVORO

1. Dal 1° maggio 2009, l’orario normale settimanale di lavoro passa da 36 ore e mezzo a 36, senza modifica alcuna della produttività del lavoro individuale e collettiva.
2. E’ confermato, in pari tempo, l’orario normale settimanale di lavoro di 38 ore per il personale turnista addetto a lavorazioni a ciclo continuo, articolato su tre turni giornalieri.

Per quest’ultimo personale, il monte ore annuo individuale di permessi retribuiti passa dal 1° gennaio 2010 da 78 ore complessive a 104 ore complessive, per parità di trattamento con la riduzione d’orario di cui al punto 1 (v. Nota a Verbale in calce all’art. 17).

3. Il comma 3 riconferma il principio già stabilito dal CCNL 30.4.2003.
4. Quanto alle durate massime dell’orario di lavoro di cui ai commi 4 e 5, si osserva tuttavia che, qualora si verificano particolari situazioni che – come prevede, ad esempio, l’art. 5 del D.lgs. n. 66/2003 – possono dar luogo al superamento di tali durate massime in considerazione delle tutele da assicurare al pubblico servizio, sarà possibile derogarvi – appunto eccezionalmente – nel quadro della normativa di legge e contrattuale in materia.
5. Il nuovo comma 7 è introdotto dal richiamo letterale all’art. 1, c. 2, lett. a) del D.Lgs n. 66/2003.
E’ integrato quindi con un periodo che conferma la delimitazione oraria della prestazione lavorativa giornaliera ai fini del computo del lavoro effettivo.
6. Quanto al comma 9, lo stesso riguarda il personale che opera in turno.
7. Relativamente al comma 14, vi è stata esplicitamente ricompresa anche la categoria dei Quadri, per altro già implicitamente considerata perché individuata nell’ambito del livello 8.

* * *

ART. 18 – ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI ATTIVITA' LAVORATIVA FLESSIBILE

1. Questa tipologia di orario di lavoro può realizzarsi, come è noto, secondo due modalità: per singola settimana ovvero per più settimane consecutive, per un massimo di 150 ore procapite annue (in precedenza 100 ore).
2. L'utilizzo della flessibilità per singola settimana non dà luogo a compensi aggiuntivi. Diversamente, l'utilizzo per periodi plurisettimanali è compensato con una specifica maggiorazione percentuale: il 15% per le prime 120 ore, il 20% per le residue 30 ore e il complessivo trattamento – si ricorda – è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il T.F.R.
3. Un ulteriore elemento di novità è l'estensione della regolamentazione al personale turnista.
4. Entrambi i regimi di flessibilizzazione dell'orario di lavoro possono riguardare singole attività ovvero singole categorie di lavoratori.
5. A norma del comma 5 dell'art. 18 in esame, si ricorda che le modalità di attuazione di entrambi i regimi di flessibilizzazione dell'orario di lavoro – nonché gli eventuali scostamenti rispetto a quanto nazionalmente previsto – sono oggetto di preventivo esame congiunto tra l'azienda e le competenti strutture sindacali.
6. Qualora, poi, si vogliano introdurre limiti di attività lavorativa flessibile superiori a quelli disciplinati dall'art. 18, gli stessi formeranno oggetto di accordo collettivo normativo.
7. Si sottolinea infine l'abrogazione, dall'1.5.2008, del comma 13 dell'art. 17 del CCNL 30.4.2003.

* * *

ART. 19 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

1. Dall'1.5.2008 sono abrogate le disposizioni relative al lavoro in prolungamento orario.
2. Dalla stessa data, le prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale (36,5 e poi 36 ore; ovvero 38 ore) danno luogo al trattamento per lavoro straordinario.
3. Le prestazioni procapite annue di lavoro straordinario passano da 175 ore a 200 ore.
4. Le prime 26 ore annue feriali diurne di lavoro straordinario sono retribuite con la maggiorazione del 15%, anziché del 31%.
5. Si coglie l'occasione per sottolineare che, come stabilisce l'art. 5, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003, "oltre" al lavoro straordinario, nei termini fissati dal contratto collettivo nazionale (ovvero dalla legge) "è ... ammesso" il ricorso al lavoro straordinario per:
 - a) casi di eccezionali esigenze tecnico – produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

- a) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali”.
6. Si richiama l'attenzione sui commi 7 e 9 che chiariscono che per quanto concerne la nozione di lavoro notturno le norme contrattuali non modificano quanto previsto al riguardo dal D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, ma sono unicamente funzionali ai fini retributivi.
7. Il divieto di adibizione al lavoro notturno delle donne in stato di gravidanza e fino a un anno di età del bambino opera dalle 22,00 alle 06,00, non più dalle 24,00.
8. Quanto infine all'informazione a consuntivo quadrimestrale di cui al comma 14, nella circostanza l'azienda sarà tenuta a fornire i dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario, distinti per Aree o reparti.

* * *

ART. 20 – GIORNI FESTIVI

E' stato introdotto un Chiarimento a Verbale che conferma la previsione contrattuale già stabilita all'art. 22, comma 8. In quanto ha carattere interpretativo, il chiarimento ha validità retroattiva.

ART. 21 – TRATTAMENTO PER I GIORNI FESTIVI E PER LE FESTIVITA' RELIGIOSE SOPPRESSE

1. La lett. B), comma 3, precisa la condizione per il riconoscimento delle due giornate di permesso per le festività religiose soppresse: la norma è una sorta di Chiarimento a verbale, che esplicita l'originaria volontà delle parti al riguardo.
2. La lett. B), comma 4, precisa altresì la remunerazione dovuta per la prestazione lavorativa nella giornata del 4 novembre.
3. Il Chiarimento a Verbale in calce all'articolo dà conto delle ragioni dell'assorbimento di due giorni di permesso operato con il CCNL 30.4.2003.

ART. 22 – FERIE

1. Si richiama l'attenzione sul comma 6, dove il precedente riferimento a “stazioni balneari o climatiche” è stato precisato in “località/stazioni montane, balneari e climatiche”.
2. Quanto al comma 8, il principio dell'assorbimento – come vuole la giurisprudenza al riguardo – va applicato anche qualora una festività cada di sabato in regime di settimana lavorativa di cinque giorni.

ART. 24 – RIPOSO SETTIMANALE

1. In coerenza con la Premessa al Capitolo V più volte richiamata, le parti hanno provveduto a riformulare il previgente art. 23 che, a norma del D.Lgs. n. 66/2003, riconferma per il settore la liceità del godimento del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica; regola il differimento del riposo settimanale; e, infine, pone le condizioni per le quali il cumulo del riposo giornaliero e di quello settimanale può realizzarsi secondo un criterio compensativo.
2. Si ricorda che l'art. 9, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003 fa salve “le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370” all'art. 5.

L'art. 5 della legge n. 370/1934 – come è noto – rinviava alla specifica determinazione ministeriale l'individuazione delle attività “per le quali il funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche o di pubblica utilità”; ciò che è avvenuto con il D.M. 22.6.1935.

Pertanto, il “personale addetto alla raccolta delle spazzature, al trasporto e al trattamento delle medesime; al servizio di innaffiamento stradale; alla vuotatura dei pozzi neri” è ricompreso dalla Tabella III allegata al citato D.M. tra il personale per il quale il riposo settimanale può dunque cadere in giorno diverso dalla domenica, per effetto del sistema di turnazione in atto.

3. Si richiama l'attenzione sul comma 4 che sottolinea la liceità della “collocazione” e delle “modalità di fruizione” del riposo settimanale in deroga alle norme legislative generali, in attuazione della delega alla contrattazione collettiva nazionale disposta dal D.Lgs. n. 66/2003, ricordata nel capoverso che introduce l'art. 23 in esame e nella Premessa.
4. Per quel che concerne il differimento del riposo settimanale, la norma contrattuale ne assicura il godimento entro i 3 giorni successivi. Attesa la tutela che il riposo settimanale ha nel nostro ordinamento legislativo, il differimento nonché il superamento del limite dei 3 giorni non possono che avere carattere di eccezionalità.
5. Quanto alla durata della prestazione lavorativa nel giorno già stabilito per il riposo settimanale programmato, la stessa può essere variabile e dunque anche inferiore alla durata del normale orario giornaliero di lavoro: le ore effettivamente lavorate saranno maggiorate con la percentuale di lavoro straordinario festivo.

Resta inteso che qualunque sia la durata della prestazione lavorativa, il riposo differito sarà comunque pari a 24 ore consecutive.

6. Relativamente, infine, al comma 7, si tratta di un criterio compensativo concernente la fattispecie del cumulo del riposo giornaliero e di quello settimanale.
Tale criterio trova la sua applicazione a condizione che si sia in presenza di un sistema di turni avvicendati caratterizzati da intervalli di disforme durata fra il termine di una prestazione lavorativa e l'inizio della successiva, che nei fatti realizzino appunto la prevista compensazione in un arco di tempo plurisettimanale.

* * *

ART. 25 – BANCA DELLE ORE

1. Dall'1.5.2008, l'art. 24 del CCNL 30.4.2003 è profondamente modificato e, per certi aspetti, semplificato.
2. Innanzitutto, le ore accreditate in Banca ore sono esclusivamente quelle di lavoro straordinario feriale diurno.
3. Le prime 120 ore di lavoro straordinario feriale diurno sono normalmente retribuite mensilmente per intero, salvo che il lavoratore non chieda all'azienda per iscritto di accreditarle in Banca ore, nella misura specificamente da lui indicata.
4. Per contro, le ore di lavoro di straordinario feriale diurno a partire dalla 121esima sono accreditate automaticamente in Banca ore.
5. In ogni caso di accredito, spetta comunque al lavoratore il pagamento della pertinente maggiorazione del 31%.
6. Per quel che concerne le nuove modalità di preavviso ai fini della fruizione delle ore di permesso retribuito, si rinvia al comma 5; ferme restando le condizioni di cui ai commi 7, 8 e 9.
7. Si sottolinea che la percentuale giornaliera di accoglimento delle richieste è passata dal 15 al 20%, a norma del comma 8.
8. Si richiama poi l'attenzione sul fatto che le eventuali ore accreditate e non godute entro il periodo di 2 anni solari (quello di maturazione e quello immediatamente successivo) non danno luogo né a ulteriori recuperi né a trattamenti compensativi, fatta salva la loro liquidazione qualora entro tale periodo il godimento sia stato oggettivamente impedito da malattia o infortunio sul lavoro ovvero si sia verificata la cessazione del rapporto di lavoro.

* * *

CAPITOLO VI – TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 26 – RETRIBUZIONE E SUE DEFINIZIONI

Si richiama l'attenzione sul comma 5.

ART. 27 – AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

1. Il comma 3 fissa il valore dell'aumento periodico di anzianità anche per il nuovo livello Q (Quadri), evidentemente a decorrere dall'1.7.2008.
Inoltre conferma che i valori degli aumenti in parola per livello sono indipendenti dalla posizione parametrica rivestita.
2. Al comma 8 è stata semplificata la tabella sinottica.

ART. 28 – DETERMINAZIONE CONVENZIONALE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

1. Il primo capoverso appena introdotto precisa – come in molti altri CCNL – che per la corresponsione degli elementi eventuali e variabili della retribuzione e per le trattenute retributive vengono utilizzati il divisore orario e giornaliero.

ART. 32 – INDENNITA'

NUOVE INDENNITA' AREA CONDUZIONE (comma 3, lett. h) e i)

1. A decorrere dall'1.5.2008, per ogni giornata di effettiva prestazione è corrisposta un'indennità giornaliera di 1 euro al solo conducente operatore unico introdotto dalla medesima data nel livello 3 dell'Area conduzione ovvero un'indennità giornaliera di 50 centesimi al solo conducente del livello 3 dell'Area conduzione che, in concorso con un addetto, svolge servizio di carico, scarico e attività accessorie.
2. Resta inteso che nulla compete al conducente del livello 3 dell'Area conduzione quando opera in concorso con due addetti.
3. Al conducente operatore unico del livello 4 dell'Area conduzione, in forza al 30.4.2008 e all'1.5.2008, non competono, in ogni caso, le nuove indennità giornaliere stabilite per il livello 3 dell'Area conduzione, in quanto tale conducente mantiene ad personam il suo livello d'inquadramento come operatore unico di livello 4 nonché il trattamento illustrato nel paragrafo successivo (Trasformazione indennità ex art. 31, comma 6, lettere a), b), c), k) del CCNL 30.4.2003 in trattamento ad personam).
4. Al conducente del livello 3 dell'Area conduzione, in forza al 30.4.2008 e all'1.5.2008, compete la sola indennità di 1 euro/giorno qualora svolga servizio come conducente operatore unico: in quanto tale conducente mantiene ad personam il trattamento illustrato nel paragrafo successivo (Trasformazione indennità ex art. 31, comma 6, lettere a), b), c), k) del CCNL 30.4.2003 in trattamento ad personam), allo stesso non compete, in ogni caso, l'indennità di 50 centesimi/giorno.

ABROGAZIONE INDENNITA' EX ART. 31, COMMA 6, LETT. a), b), c), k) DEL CCNL 30.4.2003 E TRATTAMENTI AD PERSONAM

1. Le indennità di cui all'art. 31, comma 6, lett. a), b), c), k), del CCNL 30.4.2003 cessano di essere corrisposte a partire dal'1.5.2008.
2. In particolare, per quanto concerne l'individuazione dei lavoratori dipendenti – a tempo indeterminato o determinato – aventi titolo al trattamento ad personam previsto, a seconda delle fattispecie, dal comma 2 della rubrica si è inteso che, relativamente all'area dei precedenti percettori delle ex indennità di cui alle lettere a), b), c), i lavoratori aventi titolo debbono essere in forza all'1.5.2008 e:
 - a) debbono aver percepito una delle indennità giornaliere di cui alle lettere a), b), c) per almeno 60 giorni in un periodo di 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa, calcolato a ritroso dal 30.4.2008;

- b) ovvero, qualora assunti dal 24.1.2008, debbono aver percepito una di tali indennità per almeno 2/3 dei giorni di effettiva prestazione lavorativa a tutto il 30.4.2008.
- 3. Per quanto concerne l'area dei precedenti percettori dell'ex indennità di cui alla lettera k), i lavoratori dipendenti - a tempo indeterminato o determinato - aventi titolo al trattamento ad personam previsto dal citato comma 2:
 - a) debbono essere in forza all'1.5.2008;
 - b) debbono aver percepito tale indennità nel mese di aprile 2008.
- 4. Ricorrendone le condizioni e i requisiti, quanto previsto ai precedenti punti 2) e 3) si applica anche ai dipendenti che, nei periodi considerati ai fini dell'individuazione degli aventi titolo, siano passati direttamente da una ad altra azienda applicante il CCNL.

INDENNITA' INTEGRATIVA MENSILE (comma 3, lett. g)

- 1. L'indennità in parola continua ad essere corrisposta secondo le modalità e i criteri fissati dall'Accordo istitutivo 23.6.2005.
- 2. Dall'1.10.2008, tale indennità passa da 11 euro/mese a 15 euro/mese e dall'1.5.2010 passa da 15 euro/mese a 19 euro/mese.

L'indennità spetta a tutti i dipendenti in misura eguale per 12 mensilità ed è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il TFR.

In caso di malattia, di infortunio sul lavoro, di gravidanza e puerperio, ferie, festività, le relative assenze – nei limiti di quanto contrattualmente previsto – danno luogo alla corresponsione dell'indennità.

Tale indennità non dispiega alcun effetto sui trattamenti per lavoro straordinario, festivo, notturno, a motivo del fatto che le relative maggiorazioni fanno tassativo riferimento alla retribuzione individuale, che non può comprendere compensi diversi da quelli espressamente previsti dall'art.26.

Ciò posto, per l'obbligazione reciproca che lega prestazione e retribuzione, qualsiasi assenza dal lavoro che determini la non corresponsione della retribuzione in tutto o in parte (aspettativa, permesso, assenza variamente motivata) comporta una corrispondente riduzione della misura mensile dell'indennità integrativa in parola, in ragione di quota giornaliera o di quota oraria a seconda dei casi effettivamente verificatisi.

In tale premessa, tale criterio va osservato anche in occasione di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso del mese, non essendo applicabile quello del computo del rateo mensile (ferie, mensilità supplementari) in quanto non previsto.

L'indennità integrativa mensile è corrisposta – secondo i criteri ricordati – anche al personale a tempo parziale, in misura proporzionale alla ridotta prestazione lavorativa.

ART. 36 – RIMBORSI SPESE E SOMMINISTRAZIONI

Per quanto concerne le Abrogazioni e Disposizioni transitorie non paiono necessarie particolari indicazioni applicative.

Si sottolinea, nondimeno, che relativamente alla somministrazione latte, le parti hanno formulato un semplice chiarimento di quanto già pattuito con il CCNL 30.4.2003; chiarimento che pertanto ha valore di interpretazione autentica e come tale ha efficacia retroattiva.

* * *

CAPITOLO VII – INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL LAVORO PER RAGIONI DI FORZA MAGGIORE

Art. 39 – ASSENZE

Il comma 4 sostituisce il precedente comma 3, con previsioni coerenti con il consolidato orientamento giurisprudenziale.

Innanzitutto, la risoluzione del rapporto di lavoro non è più motivata da automatiche dimissioni bensì da licenziamento disciplinare.

In secondo luogo, il provvedimento aziendale deve essere preceduto dall'espletamento della procedura di contestazione, a norma della legge n. 300/1970 e delle disposizioni contrattuali.

ART. 44 – DIRITTO ALLO STUDIO – CONGEDI NON RETRIBUITI PER LA FORMAZIONE – FORMAZIONE CONTINUA

1. L'art. 43 del CCNL 30.4.2003 è stato integrato da una normativa molto ampia che dà attuazione a quanto previsto dagli artt. 5 e 6 della legge n. 53/2000 in materia di congedi formativi non retribuiti e di formazione continua.
2. Relativamente ai congedi di cui alla lett. B), come si legge, le relative disposizioni sono finalizzate "al completamento" degli studi fino a quelli universitari nonché alla partecipazione ad attività formative extra aziendali, attraverso l'utilizzo di congedi non retribuiti che integrano quanto previsto dalla lett. A), che si occupa degli stessi corsi di studio.
3. Quanto alla lett. C), essa attua le previsioni di cui all'art. 6 della legge n. 53/2000 e riguarda l'organizzazione e l'offerta di azioni formative aziendali finalizzate, in questo caso, ad accrescere e migliorare le conoscenze e le competenze professionali dei lavoratori: si veda al riguardo quanto prospettato indicativamente dal comma 2.
4. Si richiama infine l'attenzione sulla Nota a Verbale, in relazione alla partecipazione alle gare, che rinvia alla tabella di costo per l'evidenziazione degli oneri di cui all'articolo in esame: si veda, per relazione, l'art. 6, commi 3 e 8 del CCNL.

* * *

ART. 47 – TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

E' stata perfezionata la rubrica in coerenza con le disposizioni di legge in materia ed è stato aggiunto il comma 2, già introdotto dall'Accordo di rinnovo 23.6.2006.

* * *

CAPITOLO X – PROCEDURA PER LE CONTROVERSIE INDIVIDUALI

ART. 62 – PROCEDURA PER LE CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Si tratta di una norma assolutamente nuova che colma una carenza contrattuale: l'attivazione da parte del dipendente non è obbligatoria ma facoltativa, tuttavia è normalmente praticata perché ritenuta utile.

* * *

CAPITOLO XI – AMBIENTE DI LAVORO – IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

ART. 64 – SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Anche in considerazione dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. in materia di sicurezza del lavoro), le parti hanno provveduto a una integrale ridefinizione del precedente articolo 66, da un lato ampliandolo, dall'altro superando le disposizioni dell'Accordo interconfederale 22.6.1995 perché in gran parte non più coerenti con quanto attualmente disciplinato dal citato T.U., in particolare relativamente alle prerogative del responsabile dei lavoratori per la sicurezza.

Tale scelta negoziale si giustifica sia per la rilevanza della problematica in sé, sia per le implicazioni che la stessa riveste nelle offerte nelle gare di appalto e, da ultimo, nelle stesse esternalizzazioni dei servizi ambientali.

Intanto, è parso opportuno dare evidenza ai ruoli dei principali soggetti operanti nell'ambito del rapporto di lavoro (v. lettera B) attraverso l'enunciazione delle loro attribuzioni più significative, che evidentemente non esauriscono quelle che il T.U. dettaglia più estesamente.

Inoltre, è parso necessario richiamare l'attenzione sui temi della valutazione dei rischi – ivi compresa quella da interferenze – e della riunione periodica, a rimarcare, anche per le responsabilità civili e penali di tutti i soggetti aziendali interessati, il convincimento che il governo della sicurezza del lavoro richieda la più efficace collaborazione tra tali soggetti, nel rispetto delle attribuzioni di ognuno.

In questo quadro si colloca il riferimento al conducente monoperatore addetto al servizio di raccolta coerentemente con quanto innovato in materia di classificazione del personale.

Infine, la lettera D), che disciplina le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, sostituendosi all'Accordo interconfederale 22.6.1995 non più coerente, come detto, con le nuove disposizioni legislative in materia.

Si fa notare, in particolare, che:

- a) il numero dei RLSSA è conforme a quello stabilito dal T.U., con una articolazione che ne individua 6 a partire da 1001 dipendenti e non più da 301 (come prevedeva l'Accordo interconfederale citato).
Resta inteso che i RLS presenti nelle aziende in numero maggiore restano in carica fino alla scadenza dei mandati in corso;
- b) a norma del T.U., il numero dei lavoratori – non più semplicemente dei dipendenti – è determinato sulla base di quanto stabilito dal relativo art. 3 e fatte salve le esclusioni fissate dal successivo art. 4.
Al riguardo, valgono le indicazioni fornite da Confindustria e da noi rese note con la circolare n. 176/08 del 7.5.2008 (cfr. pagg. 5/6).
Ciò premesso, ai fini dell'individuazione del numero di RLSSA da eleggere vale convenzionalmente il numero medio dei lavoratori nell'anno solare precedente l'elezione stessa: il numero dei RLSSA conseguentemente eletti resta invariato per la durata triennale del mandato;
- c) a partire dal 18 settembre 2008, il monte ore annuo di permessi retribuiti per l'espletamento del mandato del RLSSA nelle imprese o unità produttive da 16 lavoratori in su è di 44 ore e non più di 40;
- d) i permessi retribuiti per l'espletamento degli adempimenti di legge di tutti i RLSSA (comma 9 della lettera D) continuano a essere aggiuntivi a quelli per l'espletamento del mandato, conformemente a quanto previsto dal T.U.;
- e) il preavviso dovuto dagli RLSSA per i permessi per l'espletamento del mandato è di norma di 48 ore, termine temporale in precedenza non stabilito;
- f) il preavviso dovuto dall'azienda per la convocazione scritta della riunione periodica è di almeno 7 giorni calendariali, non più di 5 giorni lavorativi;
- g) il corso base iniziale di formazione per gli RLSSA è di 36 ore, di cui la metà sui rischi specifici presenti in azienda.

Si è ritenuto opportuna questa misura anziché quella di 32 ore (di cui 12 sui rischi specifici) prevista dal T.U., in coerenza con le considerazioni svolte all'inizio.

Analoghe considerazioni hanno indotto ad aumentare le ore per l'aggiornamento periodico degli RLSSA da 4 a 6 ore annue per le imprese o unità produttive fino a 50 lavoratori e da 8 a 12 ore annue per le imprese o unità produttive oltre 50 lavoratori.

In ogni caso, la formazione dei RLSSA avviene durante l'orario di lavoro, senza oneri economici per gli stessi, come stabilito dal più volte citato T.U..

* * *

CAPITOLO XII – PREVIDENZA INTEGRATIVA

ART. 66 – PREVIAMBIENTE

Si richiama l'attenzione sul comma 2, secondo periodo, introdotto ex novo.

CAPITOLO XIII – NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

ART. 67 – DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI

Si richiama l'attenzione sul comma 4, che è stato rivisto riorganizzando diversamente i comportamenti elencati.

* * *

CAPITOLO XIV – CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 71 – LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

1. L'art. 73 del CCNL 30.4.2003 è stato rivisto, riorganizzando diversamente la casistica dei motivi che determinano l'estinzione del rapporto di lavoro e precisando che tale casistica è puramente esemplificativa.
2. Da notare l'inserimento nella casistica dei motivi di quello della scadenza del contratto di appalto e l'esplicita qualificazione giuridica dei licenziamenti per motivi disciplinari.

ART. 73 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)

1. Per effetto della ristrutturazione retributiva connessa alle modifiche inquadramentali, risultano modificati gli elementi retributivi utili ai fini del TFR.
2. Si richiama l'attenzione sull'elemento retributivo n. 8), che innova sensibilmente in fatto di utilità del compenso per lavoro notturno: quest'ultimo entra per intero nella base di calcolo utile al computo mensile del TFR solo qualora i giorni di prestazione nel mese, remunerata con la maggiorazione di lavoro notturno, siano in numero superiore al 50% del totale dei giorni lavorati nel medesimo mese.
Diversamente, il compenso per lavoro notturno è totalmente escluso dal computo del T.F.R.

* * *

CAPITOLO XV – NORME FINALI

Art. 74 – DECORRENZA E DURATA

Il CCNL è rinnovato per il quadriennio 2007/2010.

Fatte salve le decorrenze diverse stabilite per singoli istituti contrattuali, il CCNL decorre dall'1.1.2007 e scadrà il 31.12.2010.

La parte economica è integralmente rinnovata sia per il biennio 2007/2008 che per il biennio 2009/2010.

ART. 78 – ESCLUSIVA DI STAMPA – DISTRIBUZIONE DEL CCNL

Si richiama, in particolare, l'attenzione sul comma 2, considerato che l'edizione a stampa sarà disponibile quasi certamente entro febbraio 2010.

* * *