

Prot.n.p 62516 CI
Circolare n. 217/2008

Roma, 12 giugno 2008

A TUTTE LE IMPRESE ASOAMBIENTE

Oggetto: Allegato 5 all'Accordo nazionale 5.4.2008.
Capitolo V – Orario di lavoro, festività, riposi, ferie – Istruzioni applicative.

Si fa seguito alla circolare n. 212/2008 del 10 giugno scorso, per fornire le istruzioni applicative relative alle modifiche del Capitolo V del CCNL 30.4.2003, definite dall'Allegato 5 all'Accordo nazionale 5.4.2008.

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

L'Allegato 5 all'Accordo 5.4.2008 ha introdotto una premessa al capitolo V del CCNL 30.4.2003 e modifiche agli articoli 16, 17, 18, 23, 24 del CCNL 30.4.2003, di seguito esaminate.

PREMESSA

1. Il Capitolo V si apre ora 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 con l'Allegato 5 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. 16 – 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.

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

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. 16).

3. Si ribadisce che 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 verifichino 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. 17 – 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.
2. Nel caso in cui si utilizzi questa flessibilità oraria per singola settimana (v.comma 3, lett. a) la prestazione lavorativa giornaliera può estendersi fino a 10 ore e potrà essere compensata, nella stessa settimana, da prestazioni lavorative inferiori a:
 - a) 6 ore e 5 minuti, per settimana lavorativa di 6 giorni;
 - b) 7 ore e 18 minuti, per settimana lavorativa di 5 giorni.

Resta inteso che dall'1.5.2009, la compensazione nella stessa settimana potrà avvenire con prestazioni lavorative inferiori a:

- a) 6 ore , per settimana lavorativa di 6 giorni;
- b) 7 ore e 12 minuti, per settimana lavorativa di 5 giorni.
3. Diversamente, nel caso in cui si utilizzi questa flessibilità oraria per più settimane consecutive (v.comma 3, lett. b), la prestazione lavorativa settimanale può estendersi da 36 ore e 30 (poi: 36 ore) fino a 50 ore e potrà essere compensata, nel periodo plurisettimanale programmato in flessibilità, da prestazioni lavorative settimanali inferiori a 50 ore.

Tuttavia, nelle settimane in cui la prestazione lavorativa settimanale programmata superi le 36 ore e 30 (poi: 36 ore) la prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore alle durate della prestazione lavorativa già indicate al precedente punto 2.

4. Al fine di favorire il più efficace utilizzo della flessibilità plurisettimanale programmata di cui al comma 3, lett. b) – che dà luogo, invece, a specifica remunerazione aggiuntiva – le prestazioni lavorative eccedenti le durate già indicate al precedente punto 2 e fino a 50 ore settimanali sono consentite entro un monte ore annuo procapite pari a 150 ore (in precedenza, 100 ore).
5. Per effetto dell'aumento del predetto monte ore annuo individuale, le prime 120 ore effettivamente lavorate sono compensate con la maggiorazione del 15% su tali ore e le seconde 30 ore con la maggiorazione del 20%: il complessivo trattamento – si ricorda – è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il T.F.R.
6. Entrambi i regimi di flessibilizzazione dell'orario di lavoro possono riguardare singole attività ovvero singole categorie di lavoratori.
7. A norma del comma 6 dell'art. 17 in esame, si ricorda che la modalità di attuazione – nonché gli eventuali scostamenti rispetto a quanto nazionalmente previsto – di entrambi i regimi di flessibilizzazione dell'orario di lavoro sono oggetto di preventivo esame congiunto tra l'azienda e le competenti strutture sindacali.
8. Qualora, poi, si vogliano introdurre limiti di attività lavorativa flessibile superiori a quelli disciplinati dall'art. 17, gli stessi formeranno oggetto di accordo collettivo normativo.
9. Si sottolinea l'abrogazione, dall'1.5.2008, del comma 13 del CCNL 30.4.2003.
10. Per contro, restano in vigore le Dichiarazioni congiunte in calce all'art. 17.

ART. 18 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

1. Dall'1.5.2008 sono state abrogate le disposizioni relative al lavoro in prolungamento orario.
2. Dalla stessa data, le prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale settimanale (36 ore e 30, 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, ferma restando la maggiorazione del 15% sulle prime 26 ore annue.
4. 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;
 - c) 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”.

5. 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.
6. Quanto infine all'informazione a consuntivo quadriennale 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. 23 – 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 vuotatuta 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 difformi 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. 24 – 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, ivi comprese quelle relative al personale a tempo parziale.
3. Nella banca ore sono accreditate automaticamente le ore di lavoro di straordinario feriale a partire dalla 121esima.
4. Per contro, le prime 120 ore di lavoro straordinario feriale 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.
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.

CONCLUSIONI

1. Con la presente circolare e le precedenti circolari n. 204/08 del 30 maggio, n. 211/08 del 9 giugno, n. 212/08 del 10 giugno si concludono le principali istruzioni applicative dell'Accordo nazionale 5.4.2008 e relativi Allegati 1), 4), 5), 6).
2. Per quanto concerne l'Allegato 2) del 22.11.2007 che disciplina il nuovo art. 8 (Externalizzazione dei servizi ambientali), si conferma che lo stesso non è in vigore come attestato dall'Allegato 7) all'Accordo 5.4.2008, non essendosi ancora realizzate le condizioni stabilite dal comma 1.

Allo stato, pertanto, resta in vigore l'art.8 del CCNL 30.4.2003.

Sarà nostra cura dar conto degli eventuali sviluppi della situazione.

3. Quanto all'Allegato 3) del 22.11.2007 che disciplina il Capitolo III del CCNL, le relative disposizioni sono in vigore dall'1.5.2008. Nondimeno, il Capitolo III sarà oggetto di confronto con le OO.SS. nelle prossime settimane per gli adeguamenti normativi resi necessari dalle modifiche introdotte dalla L. n. 247/2007 in materia di mercato del lavoro. Anche in questo caso ne daremo informazione conseguente.
4. Relativamente, infine, all'Allegato 8) del 5.4.2008, la nuova formulazione dell'art. 6 che disciplina il passaggio di gestione è tuttora oggetto di confronto con le OO.SS. Allo stato, pertanto, resta in vigore l'art. 6 del CCNL 30.4.2003. Resta inteso che si darà tempestiva notizia degli sviluppi del negoziato.

Nel concludere, si comunica che, come di consueto, saranno organizzati tre seminari interregionali aperti a tutte le imprese e alle Associazioni territoriali di Confindustria per l'esame delle problematiche applicative del recente rinnovo contrattuale, presumibilmente nel mese di luglio. Se ne darà notizia per tempo.

Con i migliori saluti.

Il Responsabile per le Relazioni
Industriali Assoambiente
Giancarlo Cipullo

nb