

Prot. n. 161/21

Roma, 17 dicembre 2021

Ai Responsabili Regionali  
Legacoop Produzione e Servizi

Ai componenti il comparto  
Igiene Ambientale

**Oggetto: Verbale di accordo 9 Dic.2021, Settore dei Servizi Ambientali**

Nell'ambito delle trattative in corso per il rinnovo del contratto unificato dei Servizi Ambientali, le parti hanno siglato, dopo una lunga e complicata trattativa, il verbale di accordo allegato.

Il verbale ha effetti economici e normativi su entrambi i CCNL di settore: CCNL Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi 10 luglio 2016 e Fise Assoambiente 6 dicembre 2016, entrambi scaduti il 30 giugno 2019, di seguito rispettivamente indicati in via convenzionale "CCNL 10 luglio 2016" e "CCNL 6 dicembre 2016".

A seguito dell'intesa è stato revocato lo sciopero previsto per il 13 Dicembre

**Parte economica:**

Le Parti hanno definito una soluzione economica, sotto forma di importo "una tantum", finalizzata alla copertura integrale del periodo di vacanza contrattuale, pari a due anni e mezzo e decorrente dal 1° luglio 2019 fino alla fine di quest'anno.

L'importo è stato quantificato dalle Parti in € 500,00 con riferimento al livello di inquadramento 4B (parametro 134,36). All'importo va detratto quanto già corrisposto dalle aziende nel periodo luglio-dicembre 2019 a titolo di Elemento di Copertura Economica (E.C.E.).

La somma è stata quantificata prendendo a riferimento gli indici inflattivi previsionali IPCA del giugno 2021, notevolmente inferiori agli indici che negli ultimi mesi si sono registrati come inflazione a consuntivo, anche a causa di un generalizzato aumento dei prezzi.

**Sede Nazionale**

Via G.A. Guattani, 9 - 00161 Roma  
Tel. 06 84439300/521  
segreteria@produzione-servizi.coop

**Uffici di Bologna**

Viale Aldo Moro, 16 - 40127 Bologna  
Tel. 051 509751  
segreteria.bologna@produzione-servizi.coop

Conseguentemente, gli importi sono così riparametrati:

LIV.	PARAMETRI	IMPORTO UNA TANTUM	IMPORTO E.C.E. erogato	IMPORTO UNA TANTUM gennaio 2022	IMPORTO UNA TANTUM aprile 2022
Q	230,00	€ 855,91	€ 137,94	€ 358,99	€ 358,99
8	204,67	€ 761,65	€ 122,76	€ 319,45	€ 319,45
7A	184,41	€ 686,25	€ 110,58	€ 287,84	€ 287,84
7B	175,36	€ 652,58	€ 105,18	€ 273,70	€ 273,70
6A	166,84	€ 620,87	€ 100,08	€ 260,40	€ 260,40
6B	159,15	€ 592,25	€ 95,46	€ 248,40	€ 248,40
5A	151,29	€ 563,00	€ 90,72	€ 236,14	€ 236,14
5B	144,86	€ 539,07	€ 86,88	€ 226,10	€ 226,10
4A	138,57	€ 515,67	€ 83,10	€ 216,29	€ 216,29
4B	134,36	€ 500,00	€ 80,58	€ 209,71	€ 209,71
3A	130,07	€ 484,04	€ 78,00	€ 203,02	€ 203,02
3B	124,00	€ 461,45	€ 74,34	€ 193,56	€ 193,56
2A	123,51	€ 459,62	€ 74,04	€ 192,79	€ 192,79
2B	111,11	€ 413,48	€ 66,66	€ 173,41	€ 173,41
1A	100,00	€ 372,13	€ 59,94	€ 156,10	€ 156,10
1B	88,38	€ 328,89	€ 52,98	€ 137,96	€ 137,96
J	80,00	€ 297,71	€ 48,00	€ 124,86	€ 124,86

- le frazioni di mese di servizio pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori;
- l'importo è proporzionalmente ridotto per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale;
- l'importo non matura per i periodi di assenza che non danno diritto a retribuzione a carico dell'azienda;
- in caso di passaggio di categoria nel corso del periodo considerato, gli importi da corrispondere sono riferiti pro quota all'effettivo livello di appartenenza;
- l'importo non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e/o legale;

*La contrattazione aziendale è delegata a definire possibili modalità di remunerazione alternative e sostitutive di importo corrispondente, ad esempio welfare aziendale.*

Di particolare rilievo è stato il dibattito tra le parti sulle modalità di erogazione dell'una tantum per i lavoratori interessati ai passaggi di appalto, le parti dopo ampia disanima hanno convenuto quanto segue:

- *in caso di passaggi di appalto intervenuti nel periodo considerato, la regola è quella della competenza a carico del datore di lavoro di cui i lavoratori risultano dipendenti alla data di erogazione dell'importo; in caso di cessazione del rapporto successiva al 9 dicembre 2021 e precedente la data di erogazione dell'importo, in via eccezionale rispetto alla regola di cui sopra, la competenza dell'importo è in capo all'azienda uscente dall'appalto essendo i dipendenti in carico a quest'ultima (cfr. "Nota congiunta esplicativa su cessazione a cambi di appalto", pagina 5 del Verbale di intesa 9.12.2021).*

## **Parte normativa:**

Le parti hanno convenuto di definire quali saranno i prossimi passi per raggiungere il rinnovo unificato del CCNL di settore, individuando i temi da trattare al tavolo corrispondenti ad alcuni articoli dei due CCNL di settore. Non sono stati concordati aumenti dei minimi contrattuali né altri importi economici, la definizione degli aumenti è rinviata insieme al prosieguo del negoziato, a partire dall'11 gennaio 2022 in poi.

In questa fase, contestualmente alla decisione di erogare l'una tantum, le parti hanno raggiunto l'accordo per modificare i seguenti aspetti normativi:

### **Aggiornamento normativa contratto di lavoro a tempo determinato (Art.11 CCNL UTILITALIA / Art. 11 CCNL FISE)**

Ad integrazione della disciplina prevista nei due CCNL in materia di contratto a tempo determinato, le Parti hanno recepito la delega legislativa di cui all'art. 19 co.1 lett. b-bis del D. Lgs. 81/2015 (introdotta dall'art.41 bis della L. 106/2021), che demanda loro la facoltà di individuare specifiche causali - ulteriori rispetto a quelle introdotte dal Decreto Dignità del 2018 (D.L. 87/2018 convertito in L. 96/2018) - per le quali è possibile apporre un termine di durata superiore a 12 mesi al contratto di lavoro subordinato.

A far data dal 01 gennaio 2022, dette causali - la cui individuazione è obbligatoria laddove il contratto a termine superi i 12 mesi (o comunque in ogni caso di rinnovo del contratto a termine) - sono dunque quelle indicate nei punti da "a" a "g" della disposizione in commento.

Ai sensi e per gli effetti dell'art.19 co.2 e dell'art.21 co.2 del D. Lgs. 81/2015, le Parti hanno inoltre ridefinito il concetto di "stagionalità" che può caratterizzare il contratto a tempo determinato, con conseguente applicazione delle specifiche deroghe previste dal D. Lgs. 81/2015 rispetto alla disciplina generale dei contratti a termine.

In particolare, si evidenzia un'estensione della nozione di stagionalità alle ipotesi di "eventi di carattere nazionale ed internazionale, che comportano un flusso aggiuntivo di persone e/o un'intensificazione dell'esigenza produttiva per un limitato periodo", nonché alle assunzioni effettuate per la "sostituzione dei lavoratori assenti nell'ambito della programmazione delle ferie del personale, di norma nei periodi estivo e/o invernale".

I testi dei due CCNL di settore dovranno essere armonizzati nel prosieguo delle trattative.

### **Dichiarazione a verbale – Inquadramento del personale (Art. 15 CCNL UTILITALIA / Art. 15 CCNL FISE)**

Preso atto dell'esigenza di operare un approfondimento delle mansioni degli addetti all'area "spazzamento e raccolta" dei CCNL, al fine di definirne il corretto inquadramento contrattuale e di prevenire così eventuali contenziosi in materia - e fermo restando un reciproco impegno a rivedere il sistema di classificazione del personale - le parti sono impegnate ad avviare immediatamente un'attività di analisi delle predette mansioni e a definire le modifiche contrattuali entro la sottoscrizione conclusiva del rinnovo contrattuale.

### **Contratto di apprendistato professionalizzante (Art. 14 CCNL UTILITALIA / Art. 14 CCNL FISE)**

Il testo concordato dalle Parti troverà applicazione dal 01/01/2022, andando così ad uniformare la disciplina prevista dai due CCNL.

Tra le principali novità si segnala la possibilità di avvalersi di tale istituto contrattuale anche per l'assunzione di lavoratori destinati all'inquadramento al livello 1.

Riguardo alle modalità retributive, i due CCNL si uniformano sul criterio della proporzione crescente, già previsto in UTILITALIA (mentre precedentemente, in FISE, era previsto l'inquadramento del

lavoratore ad un livello inferiore).

La durata del contratto per i livelli da 1 a 3 scende da 36 a 30 mesi, a fronte però di una riduzione - variamente modulata - delle percentuali della retribuzione spettante al lavoratore.

### **Formazione dei lavoratori (Art. 41 lett. “C” CCNL UTILITALIA / Art. 45 lett. “C” CCNL FISE)**

Tra le principali revisioni della norma contrattuale si segnala che, per le aziende con oltre mille dipendenti, è prevista la costituzione, a richiesta di una delle Parti, di una Commissione bilaterale paritetica sulla formazione professionale, composta di un massimo di 8 componenti, con il compito di coordinare le azioni formative in atto presso l'azienda in raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione.

Per le aziende con più di 200 dipendenti, nell'ottica di accrescere la partecipazione dei lavoratori ai progetti da realizzare, sarà individuato da ogni struttura territorialmente competente delle OO.SS. stipulanti, preferibilmente nell'ambito della RSU e/o degli RLSSA aziendali, un rappresentante delegato alla formazione indicato dalle strutture territoriali competenti delle OO.SS., che assumerà il ruolo di referente dell'azienda per la firma dei piani aziendali condivisi, in coerenza con le norme previste per il funzionamento dei Fondi interprofessionali per la formazione. Per questa nuova figura è prevista una formazione iniziale a carico dell'azienda di 16 ore, oltreché la possibilità di fruire dei permessi sindacali per i componenti degli organi/strutture territoriali e nazionali delle OO.SS. stipulanti (art. 57 lett. “C” CCNL UTILITALIA, art. 60 lett. “C” CCNL FISE)

Da ultimo si è chiarito che le attività formative di carattere non obbligatorio possono essere collocate anche al di fuori dell'orario di lavoro, con decorrenza della retribuzione ordinaria ma senza diritto alla maggiorazione per lavoro straordinario.

### **Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro – LETTERA B) Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro (comporto) (art. 42, lett. “B” CCNL UTILITALIA / art. 46, lett. “B” CCNL FISE)**

In materia, le Parti hanno provveduto ad armonizzare le discipline dei due CCNL di settore, sostanzialmente recependo la disciplina del CCNL UTILITALIA.

Pertanto, con decorrenza dal 01/01/2022, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 365 giorni calendariali, riferito al cumulo delle assenze verificatesi durante l'arco temporale di 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Il periodo di comporto può essere esteso di ulteriori 120 giorni calendariali (per un totale di 485 giorni, contro i 510 precedentemente previsti nel CCNL FISE) a fronte periodi di ricovero ospedaliero, anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare, intervenuti nell'arco temporale di cui sopra, ove debitamente certificati dalle strutture competenti e tempestivamente comunicati dal lavoratore all'azienda.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o cure invasive e prolungate, quali a titolo esemplificativo quelle indicate al comma 4, i periodi di ricovero ospedaliero anche in day hospital o di ospedalizzazione domiciliare ed i giorni di assenza direttamente correlati alle citate terapie, intervenuti sempre nel predetto arco temporale, non si computano ai fini del comporto per un massimo di 300 giorni calendariali (portando quindi il limite complessivo del comporto a 665 giorni, a fronte dei 600 precedentemente previsti nel CCNL FISE). E' espressamente previsto che la natura delle patologie e la specifica terapia salvavita o cura invasiva e prolungata che il lavoratore debba sostenere, devono risultare da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie.

E' comunque prevista una norma transitoria in base alla quale, per le aziende che applicano il CCNL FISE, si riconosce il mantenimento delle condizioni precedenti, ove più favorevoli, ai soli lavoratori che abbiano già raggiunto la scadenza del periodo di comporto per la conservazione del posto di lavoro alla data del 01/01/2022 ovvero la raggiungano entro il 28/02/2022.

### **Tutela della maternità e della paternità – Congedi parentali (art. 45 CCNL UTILITALIA / art. 48, CCNL FISE)**

L'art. 45 del CCNL UTILITALIA è stato modificato con l'introduzione di una lett. "B" che reca la disciplina concordata tra le Parti in materia di congedi parentali, ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n.151/2001 e s.m.i., tanto con riferimento alla fruizione del congedo su base oraria, quanto su base continuativa mensile.

Rispetto alla corrispondente disciplina già prevista nel CCNL FISE (art. 48), sono stati aumentati i termini minimi di preavviso dovuti dal lavoratore al datore di lavoro, che sono ora di 15 giorni per il godimento dei congedi parentali su base continuativa mensile; rispettivamente di 2 e 5 giorni per l'utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera.

### **Tutela persone con handicap grave (art. 46 CCNL UTILITALIA / art. 49, CCNL FISE)**

Rispetto alla previgente disciplina contenuta nei CCNL di settore - secondo cui il lavoratore era tenuto a comunicare la richiesta di permesso con un preavviso non inferiore a 72 ore, fatti salvi giustificati casi di urgenza - la principale modifica introdotta dalle Parti, al fine di conciliare le esigenze tecniche ed organizzative delle aziende con la fruizione dei tre giorni di permesso mensile per disabilità o assistenza ai familiari disabili di cui all'art.33 della L. 104/1992 e s.m.i., attiene alla possibilità per l'azienda di richiedere al lavoratore la programmazione di norma mensile di tali permessi, entro il termine del mese precedente a quello di fruizione. In caso di variazione nella fruizione rispetto al programma mensile, il lavoratore deve darne comunicazione con due giorni di preavviso.

### **Cessione di permessi e ferie (art. 46 lett. "B" CCNL UTILITALIA / art. 54 lett. "C" CCNL FISE)**

Riguardo alla disciplina dell'istituto, già presente in entrambi i CCNL, l'Accordo del 09/12/2021 recepisce sostanzialmente la formulazione e le previsioni del CCNL UTILITALIA.

### **Salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 63 lett. "B" CCNL UTILITALIA / art. 65 lett. "C" CCNL FISE) - Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro (art. 64 lett. "B" CCNL UTILITALIA / art. 66 lett. "C" CCNL FISE)**

Il tema della salute e sicurezza sul luogo di lavoro rappresenta come noto uno degli aspetti di maggiore criticità del settore ed ha lungamente impegnato le Parti, principalmente nelle fasi iniziali delle trattative per il rinnovo del CCNL.

La materia in oggetto è in gran parte normata dalle disposizioni del Testo Unico D. Lgs 81/2008 ed i CCNL dei servizi ambientali, riprendendone le disposizioni, recavano un'articolata disciplina del sistema delle relazioni tra le Parti sugli argomenti che vi ineriscono.

Con il presente rinnovo, detto sistema relazionale è stato approfondito attraverso la previsione di ulteriori momenti di confronto, dando così riscontro alle forti istanze sindacali di attenzione e coinvolgimento dei lavoratori su questi temi (si vedano ad esempio i punti 2 e 3 di cui all'art. 63, lett. B).

Tra le ulteriori innovazioni si segnala un lieve aumento delle ore di formazione per l'RLSSA: 38 ore per il corso base iniziale (contro le 36 precedentemente previste); 8 ore annue per l'aggiornamento periodico per le imprese fino a 50 lavoratori (contro le 6 precedentemente previste) e 12 ore annue per le imprese oltre tale soglia (invariate).

E' stata quindi prevista la possibilità che venga individuato "uno specifico rappresentante per gli impianti complessi, da intendersi con riferimento ad un elevato rischio ambientale secondo le normative vigenti". A riguardo, le parti si sono impegnate "a concordare le situazioni che rientrano nella fattispecie entro il 31 gennaio 2022".

Le Parti hanno inoltre condiviso la necessità di implementare la tutela di quei lavoratori che espletano la loro prestazione lavorativa in singolo, prevedendo - art. 64 CCNL UTILITALIA, lett. A) punto 4 – che le aziende "adottano, previo esame congiunto preventivo con gli RLSSA e i soggetti sindacali competenti individuati nell'art. 1 del presente CCNL, sistemi di rilevamento delle emergenze in contesti critici, da individuare nell'ambito delle tecnologie ed applicazioni disponibili"

Allo stato, come evidenziato nel corso delle trattative, FISE dichiara che tra le due normative contrattuali permangono le seguenti differenze significative:

- è confermata per le aziende che applicano il CCNL FISE l'indennità di lavaggio indumenti (art. 33 co.3, lett.b);
- rimane invariato l'art. 66 paragrafo c) del CCNL FISE, con l'individuazione della dotazione di indumenti da fornire ai lavoratori, quando non già compresi tra i DPI;
- rimane in vigore il paragrafo d) del CCNL FISE relativo alla voce di costo, aggiornata periodicamente, in ordine alla spesa delle aziende per la fornitura degli indumenti;
- l'adesione alla Fondazione Rubes Triva è rinviata alla fase di conclusione del rinnovo contrattuale, in presenza delle necessarie condizioni. I riferimenti alla fondazione Rubes Triva di cui al paragrafo B/3 attualmente non impegnano le aziende che applicano il CCNL FISE-Assoambiente.

### **Orario di lavoro generazionale (Art. nuovo)**

Preso atto del crescente invecchiamento del personale del settore dei servizi ambientali, le Parti hanno condiviso un impegno a ricercare soluzioni per affrontare le connesse problematiche lavorative, ponendo particolare attenzione alle tematiche del c.d. "invecchiamento attivo", accompagnato con adeguate tutele per la salute e sicurezza.

Hanno pertanto definito un nuovo articolo contrattuale che prevede, nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti, la possibilità di attivare con contrattazione aziendale una "Banca delle ore generazionale", finalizzata ad agevolare l'uscita dal lavoro per pensionamento. Questo nuovo istituto consente l'accantonamento del valore economico delle ore di prestazione svolte oltre il normale orario di lavoro, effettuate dai lavoratori fino al compimento dei 55 anni, ai fini di una corrispondente riduzione individuale di orario nel periodo lavorativo successivo.

Si prevede inoltre l'avvio, a livello aziendale e compatibilmente con le esigenze aziendali, di percorsi di esclusione dalle mansioni comportanti turni o reperibilità per i lavoratori con oltre 55 anni di età ed almeno 25 anni di attività aziendale nelle predette mansioni.

## **Inidoneità sopravvenuta alla mansione (Art. 44)**

L'articolo in esame, storicamente presente nel CCNL UTILITALIA ma non in quello FISE, definisce una procedura condivisa dalle Parti per l'accertamento dell'idoneità psico-fisica del lavoratore alle mansioni assegnate, nonché per la gestione degli eventuali giudizi di idoneità parziale con limitazioni o prescrizioni ovvero ancora di inidoneità, temporanea o permanente. Prevede infine, a fronte di eventuali situazioni di incollocabilità del lavoratore, un sistema di incentivi economici all'esodo prestabiliti.

La procedura dettata dall'articolo contrattuale riprende sostanzialmente gli adempimenti già previsti dalla normativa in materia di accertamento dell'idoneità ed eventuale ricollocamento del lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Si evidenzia tuttavia, perché di particolare interesse, l'espressa previsione per cui, nelle more dell'esperimento del ricorso finalizzato all'accertamento dell'idoneità del lavoratore ai sensi dell'art.41 punto 9 del D. Lgs 81/08, nel caso in cui il lavoratore non possa essere "provvisoriamente inserito in mansioni confacenti con il suo stato, come indicate dal medico competente, compatibilmente con le esigenze funzionali aziendali", lo stesso, previo incontro con l'organizzazione sindacale cui abbia dato mandato, "potrà essere sospeso dal servizio per il periodo necessario al ricorso, senza corresponsione né di retribuzione né di contributi, salva sua richiesta di ferie, anche solidali ove previsto, o di permessi retribuiti, o anticipazione del T.F.R. a titolo di miglior favore nella misura massima di tre mensilità di retribuzione globale".

Similmente il comma 7 prevede che, nei casi di idoneità parziale temporanea o di inidoneità temporanea, verificata negativamente la possibilità di assegnare temporaneamente il lavoratore a mansioni riconducibili allo stesso livello ovvero, in mancanza, a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, l'azienda possa adottare il provvedimento della sospensione del lavoratore dalla prestazione, senza obbligo di corresponsione della retribuzione, fino alla rimozione dell'impedimento alla prestazione, da accertarsi con un nuovo giudizio del medico competente con esito di idoneità.

Allo stato, FISE dichiara che la norma in esame continua ad impegnare le sole aziende che applicano il CCNL UTILITALIA e non vincola invece le aziende che applicano il CCNL FISE, rimanendo questa una delle principali differenziazioni tra i due contratti dei servizi ambientali.

Hanno fatto parte della delegazione trattante ristretta: Serena della Cà della cooperativa Ideal Service, Stefania Nonni della cooperativa Cosp Tecno Service e Fabio Pareschi della cooperativa Brodolini che ha contribuito alla redazione della presente circolare.

Il responsabile di Settore

Andrea Laguardia

