

NOTE ILLUSTRATIVE ACCORDO 9 DICEMBRE 2021

La struttura dell'accordo nazionale interfederale 9 dicembre 2021

L'accordo nazionale sottoscritto nella giornata del 9 dicembre u.s. da Utilitalia e dalle altre Associazioni datoriali firmatarie del CCNL 10 luglio 2016 insieme a FISE Assoambiente, al termine di una sessione di trattativa iniziata il 6 dicembre e proseguita ad oltranza, con la sola interruzione della giornata festiva dell'8 dicembre, rappresenta un accordo certamente singolare nella storia della contrattazione nazionale di settore, per una serie di fattori tutti decisamente di grande rilievo.

Innanzitutto non è semplicemente un accordo economico che anticipa il trattamento complessivo da riconoscersi con il rinnovo contrattuale, ma un accordo che **chiude la vacanza contrattuale 2019-2021 e stabilisce** già, come vedremo meglio di seguito, **la decorrenza** (1° gennaio 2022) **e la durata** (fino a tutto il 31 dicembre 2024) **del nuovo contratto collettivo nazionale**, nel cui ambito sarà definito il relativo trattamento economico per il triennio regolato.

Inoltre, è anche un **accordo dal contenuto normativo** anticipatorio del rinnovo contrattuale triennale, che modifica le disposizioni del CCNL 2016 o vi introduce nuove clausole con effetto dal 1° gennaio 2022.

Ancora, è un accordo che contiene un vero e proprio **programma negoziale**, una *road map* di lavoro cui le Parti si impegnano, nella quale l'accordo stesso si pone come prima tappa di un percorso del quale sono già individuati istituti e tempi e che porterà, da un lato, alla sottoscrizione del nuovo CCNL (auspicabilmente nei primi mesi dell'anno), dall'altro all'avvio di una fase di approfondimento di alcune tematiche, per le quali sono necessari maggiori tempi di analisi oppure bisogna attendere sviluppi legislativi che costituiscono pre-condizioni per un negoziato coerente, fase che andrà a concludersi in autunno.

Infine, ma non per importanza, l'accordo 9 dicembre ha visto la **sottoscrizione all'unico tavolo di Utilitalia e delle altre Associazioni datoriali già partners contrattuali** (Confindustria-Cisambiente, Lega Coop, Confcooperative, AGCI) **con FISE Assoambiente**, firmataria dell'altro CCNL di settore, con ciò sancendo la conferma di un percorso di rinnovo unificato dei 2 CCNL che porterà come risultato la sostanziale identità dei suddetti CCNL, unificati per la maggior parte degli istituti contrattuali e comunque per quelli fondamentali, a partire dal trattamento economico complessivo.

Nel dettaglio, l'accordo 9 dicembre 2021, **fase 1** del percorso di rinnovo contrattuale, definisce la copertura economica del periodo di vacanza contrattuale 1° luglio 2019-31 dicembre 2021 (lett. a) e modifica con decorrenza 1° gennaio 2022 la disciplina contrattuale di alcuni istituti contrattuali (lett. b), segnatamente:

- 1) Contratto a tempo determinato (art. 11);
- 2) Dichiarazione a verbale in materia di inquadramento (art. 15)
- 3) Contratto di apprendistato (art. 14);
- 4) Formazione dei lavoratori (già art. 41, lett. c);
- 5) Comporto di malattia (art. 42, lett. b);
- 6) Congedo parentale (art. 45);
- 7) Tutela persone con handicap (art. 46);
- 8) Salute e sicurezza sul lavoro (artt. 63 e 64);
- 9) Orario di lavoro generazionale (nuovo)
- 10) Esonero per inidoneità sopravvenuta (art. 44; solo Utilitalia)

La nuova parte normativa, tutta riferita convenzionalmente alla numerazione degli articoli del CCNL Utilitalia, è pienamente applicabile dal 1° gennaio 2022, con l'eccezione della dichiarazione in tema di inquadramento

del personale, che contiene solo un impegno delle Parti nazionali ad un approfondimento specifico, come di seguito chiariremo.

Le due fasi successive del percorso negoziale di completamento del rinnovo contrattuale porteranno alla definizione uniforme a livello di settore (cioè identica per i due CCNL rinnovati, che assumeranno inoltre la stessa data di stipulazione) della maggior parte degli istituti normativi nonché del trattamento economico del nuovo/nuovi CCNL, che, come sopra indicato, avranno decorrenza dal 1° gennaio 2022 e durata triennale, fino al 31 dicembre 2024.

La **fase 2** (lett. c), comma 1 dell'accordo), che ha l'obiettivo di pervenire alla stipulazione del rinnovo unificato entro la data del 15 febbraio 2022, avrà ad oggetto la definizione, oltre ai testi già condivisi con l'accordo 9 dicembre 2021, dei seguenti temi contrattuali:

1. Relazioni Industriali;
2. Ambito di applicazione;
3. Mercato del lavoro;
4. Inquadramento del personale;
5. Norme in materia di orario di lavoro;
6. Norme disciplinari;
7. Welfare contrattuale;
8. Istituti sindacali;
9. Linee guida art. 4 Statuto dei Lavoratori (controllo a distanza);
10. Trattamento economico (minimi retributivi, premio di risultato anche in funzione di ammortizzatore inflattivo ed ogni altro istituto a rilievo economico)
11. Ogni altro elemento convenuto tra le Parti.

Trattasi evidentemente della disciplina fondamentale del CCNL.

Per rendere effettivo l'impegno delle Parti è stato già fissato un calendario serrato di incontri settimanali a partire dal prossimo 11 gennaio.

Infine, per alcuni temi di particolare complessità o che risultano collegati alla definizione in sede governativa o parlamentare di provvedimenti legislativi specifici, è stato concordato un ulteriore periodo di negoziazione, la **fase 3** (lett. c, comma 2 dell'accordo) successivo alla formale sottoscrizione del rinnovo unificato e da concludersi entro il mese di ottobre 2022, che riguarderà l'introduzione o l'innovazione della disciplina contrattuale dei seguenti istituti:

- 1) Area contrattuale impianti: si ha riguardo alla definizione di una Sezione speciale del contratto, con propria scala classificativa e retributiva distinta da quella generale e specificità negli istituti dell'orario di lavoro e dei trattamenti indennitari, da individuarsi con logiche competitive;
- 2) Riforma del sistema di classificazione del personale: le logiche della transizione energetica, ecologica e digitale e dell'economia circolare richiedono il superamento del modello di organizzazione per aree distinte, la valorizzazione di nuove competenze, la ricerca di elementi di competitività;
- 3) Revisione ed allineamento del sistema dei diritti sindacali: il riferimento principale è al sistema dei permessi sindacali e segnatamente alla razionalizzazione e armonizzazione dei relativi oneri;
- 4) Avvicendamento di imprese nella gestione ed esternalizzazione dei servizi: il tema è strettamente collegato agli esiti dei provvedimenti legislativi *in fieri* in materia di contratti pubblici (cd delega appalti).

Precisiamo infine che l'accordo 9 dicembre 2021, ancorché rechi nell'intestazione la denominazione "ipotesi di accordo" in realtà non è coperto da alcuna riserva ed è quindi **immediatamente efficace ed operativo, maturando i suoi effetti a partire dal 1° gennaio 2022.**

Di seguito le prime note per l'applicazione della parte economica dell'accordo 9 dicembre 2021 e di illustrazione delle modifiche agli istituti contrattuali.

Copertura economica periodo contrattuale 1° luglio 2019 – 31 dicembre 2021

Ad integrale copertura economica del periodo di vacanza contrattuale 1° luglio 2019 – 31 dicembre 2021 è stata concordata l'erogazione di un compenso forfettario "una tantum" pari a 500,00 euro lordi riferiti al parametro 134,36 del livello classificativo 4B, da assoggettarsi pertanto a riparametrazione secondo l'attuale scala classificatoria; l'importo va corrisposto in due tranches di eguale importo, rispettivamente con la retribuzione del mese di gennaio e del mese di aprile 2022. Per vostra comodità, l'importo parametrato distinto nelle due tranches, è riportato per i valori riferiti a ciascun livello di inquadramento nella tabella in calce.

Precisiamo che il parametro del livello 4B sostituisce il parametro 130 del livello 3A, sinora utilizzato per il rinnovo del CCNL, in quanto corrispondente al parametro medio reale registrato nelle associate Utilitalia secondo la rilevazione della forza più recente.

Hanno diritto alla corresponsione dell'una tantum i lavoratori (anche con contratto a tempo determinato), che risultino in forza alla data del 9 dicembre 2021 (data di sottoscrizione dell'accordo) nonché alla data di erogazione delle due tranches previste; restano pertanto esclusi dalla corresponsione in discorso tutti i lavoratori assunti dopo il 9 dicembre 2021.

Secondo le previsioni della Nota congiunta esplicativa su cessazioni e cambi d'appalto, conservano peraltro il diritto all'una tantum i lavoratori che cessino dal servizio nel periodo compreso tra il giorno successivo alla sottoscrizione dell'accordo e la data prevista dall'accordo per l'erogazione dell'emolumento (gennaio 2022); per questi lavoratori la liquidazione della quota una tantum spettante avviene con le competenze di fine rapporto.

In caso di passaggio da una ad altra azienda per effetto di avvicendamento nella gestione dell'appalto ex art. 6 CCNL, il compenso una tantum va versato dal datore di lavoro alle cui dipendenze il lavoratore si trovi alle date di erogazione delle tranches previste, fatto salvo il caso sopra specificato di liquidazione delle competenze per cessazione intervenuta tra il giorno successivo alla sottoscrizione dell'accordo e la data di erogazione.

La disposizione contrattuale appena descritta può di fatto comportare in alcune fattispecie l'accollo al datore di lavoro "subentrante" dell'onere di copertura della vacanza contrattuale in modo non esattamente corrispondente al periodo di titolarità del rapporto di lavoro, ma è circoscritta al caso di avvicendamenti nella gestione in appalto con "passaggio" del personale intervenuti prima della sottoscrizione dell'intesa 9 dicembre 2021.

Restano inoltre salvi, oltre il diritto di rivalsa teoricamente esercitabile dal datore di lavoro subentrante nei confronti dell'appaltatore uscente, diversi accordi intercorsi tra le imprese interessate nell'ambito delle procedure di avvicendamento regolate dal citato art. 6.

Riteniamo che la clausola in oggetto, introdotta nel testo dell'accordo su richiesta delle imprese private appaltatrici, non dovrebbe interessare la maggior parte delle nostre associate; in ragione dell'eccezionalità della disposizione, le parti si sono comunque impegnate a regolare la fattispecie relativa a oneri contrattuali sopravvenuti nei casi di cambio appalto in modo da conseguire la ripartizione in proporzione alla rispettiva

titolarità dei rapporti di lavoro in capo alle imprese interessate. Ciò avverrà nell'ambito della negoziazione che le Parti medesime hanno l'obbligo di condurre entro il mese di ottobre 2022 in forza del punto c) dell'Accordo 9 dicembre 2021 (vedi sopra).

Dall'importo una tantum concordato va sottratto quanto erogato a titolo di E.C.E.; ricordiamo a tal proposito che trattasi di emolumento dovuto solo per il periodo luglio-ottobre 2019 compreso.

Per vostra comodità abbiamo riportato nella tabella in calce anche i valori parametrati dell'una tantum epurati delle quote ECE. Trattasi evidentemente di un riferimento assunto con riguardo al caso teorico di lavoratore avente diritto all'intera una tantum e nei cui confronti sia stato erogato compiutamente l'ECE. In verità, l'accordo non precisa i termini di sottrazione dell'ECE dall'importo dovuto, ma appare razionale operare la sottrazione "a monte" della ripartizione in due tranches.

L'importo concretamente spettante va calcolato per ciascun lavoratore avente diritto in misura proporzionale alla presenza in servizio nel periodo che va dal 1° luglio 2019 al 31 dicembre 2021; per gli assunti a far data dal 1° luglio 2019 si dovrà pertanto calcolare 1/30 esimo per ciascun mese intero di servizio prestato nel periodo di riferimento; a tal fine le frazioni di mese uguale o superiore a 15 giorni di calendario sono assunte quale mese intero. Per i lavoratori a tempo determinato aventi diritto al compenso il periodo di riferimento è rappresentato dalla durata del rapporto ancora vigente al 9 dicembre 2021, anche per effetto di proroghe (ma esclusa l'ipotesi del rinnovo), relativamente ai mesi lavorati nel periodo 1° luglio 2019 -31 dicembre 2021.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale l'una tantum va corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione nel periodo di riferimento, anche pro-quota in caso di trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale e viceversa intervenute nel suddetto periodo.

Anche in caso di passaggio di livello (compreso il passaggio dal parametro B al parametro A) nel corso del periodo considerato, gli importi vanno corrisposti pro-quota in relazione all'effettivo inquadramento di ciascun mese.

L'accordo precisa inoltre che il compenso non matura nei periodi di assenza senza diritto alla retribuzione a carico dell'azienda: deve pertanto procedersi alla riduzione dell'importo per il personale per il quale risultino assenze non retribuite per cause di sospensione del rapporto di lavoro previste dalla legge o dal contratto collettivo (es. aspettative per motivi privati, di salute o sindacali, congedi formativi, ecc.) ovvero assenze senza diritto a retribuzione alcuna a carico dell'azienda, anche in presenza di un trattamento indennitario anticipato per conto dell'INPS, quali ad esempio i congedi parentali, i congedi per malattia del figlio, i permessi ex lege 104 ecc.

In assenza di diversa indicazione, la riduzione avviene in proporzione al numero di assenze registrate, senza applicazione della regola del calcolo convenzionale dei mesi interi.

Per quanto riguarda invece le assenze con diritto a retribuzione integrativa da parte dell'azienda (malattia, infortunio, maternità), le stesse contribuiscono alla maturazione dell'importo; tuttavia, tenuto conto di precedenti circolari dell'INPS che ha ritenuto in diversi occasioni le erogazioni una tantum a copertura di periodi contrattuali arretrati utili ai fini del computo del trattamento economico previdenziale a suo carico, se ne può tener conto ai fini del ricalcolo delle prestazioni anticipate per conto dell'INPS e dei relativi conguagli; sul punto è peraltro opportuno contattare le sedi locali INPS per maggiore sicurezza.

L'importo dell'una tantum è comprensivo di ogni effetto retributivo riflesso e/o indiretto ed è pertanto escluso dalla base di calcolo del TFR.

L'importo va regolarmente assoggettato alla contribuzione previdenziale ed assistenziale nelle aliquote correnti; per quanto concerne il corretto trattamento fiscale da applicare a tali somme, si ritiene che le stesse possano andare assoggettate a tassazione separata per le competenze riferite agli anni 2019 e 2020, in quanto "compenso arretrato" ai sensi di legge (art. 17, comma 1, lett. b. del TUIR), mentre si dovrebbe riconoscere il regime di tassazione ad aliquota corrente per la quota corrispondente all'anno 2021.

Tanto con riferimento alla risoluzione n. 43/E del 16 marzo 2004 dell'Agenzia delle Entrate, nonché alla più recente risposta a interpello n. 367 del 2020.

Considerata la delicatezza della materia, vi consigliamo comunque di consultare in proposito anche i vostri esperti fiscali.

Infine, ricordiamo che la contrattazione aziendale è delegata a definire, nei tempi previsti per l'erogazione, possibili modalità di remunerazione alternative e sostitutive di importo pari a quello previsto come una tantum, ad esempio destinando tali quote all'incremento del premio di risultato aziendale e/o agli istituti di welfare aziendale istituiti o da istituirsi in favore dei dipendenti.

TABELLA UNA TANTUM

Livello	Parametro	I tranche	II tranche	Una tantum	E.C.E.	Una tantum al netto
Q	230	427,95 €	427,95 €	855,90 €	106,10 €	749,80 €
8	204,67	380,82 €	380,82 €	761,64 €	94,41 €	667,23 €
7A	184,41	343,13 €	343,13 €	686,26 €	85,07 €	601,19 €
7B	175,36	326,29 €	326,29 €	652,58 €	80,89 €	571,69 €
6A	166,84	310,43 €	310,43 €	620,86 €	76,96 €	543,90 €
6B	159,15	296,13 €	296,13 €	592,26 €	73,41 €	518,85 €
5A	151,29	281,50 €	281,50 €	563,00 €	69,79 €	493,21 €
5B	144,86	269,54 €	269,54 €	539,08 €	66,82 €	472,26 €
4A	138,57	257,83 €	257,83 €	515,66 €	63,92 €	451,74 €
4B	134,36	250,00 €	250,00 €	500,00 €	61,98 €	438,02 €
3A	130,07	242,02 €	242,02 €	484,04 €	60,00 €	424,04 €
3B	124	230,72 €	230,72 €	461,44 €	57,20 €	404,24 €
2A	123,51	229,81 €	229,81 €	459,62 €	56,97 €	402,65 €
2B	111,11	206,74 €	206,74 €	413,48 €	51,25 €	362,23 €
1A	100	186,07 €	186,07 €	372,14 €	46,13 €	326,01 €
1B	90	167,46 €	167,46 €	334,92 €	41,52 €	293,40 €
J	80	148,85 €	148,85 €	297,70 €	36,90 €	260,80 €

Aggiornamento normativa contratto di lavoro a tempo determinato (art. 11 CCNL)

Con le integrazioni apportate alla normativa di cui all'art. 11, le parti hanno dato applicazione alla disposizione introdotta dall'art. 41bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021 (conversione in legge del cd. DL Sostegni-bis) relativa alla possibilità di superare i vincoli causali di cui all'art. 19, comma 1, lettera b-bis D. Lgs n. 81/2015 nei casi di "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro": è stata peraltro introdotta una casistica contrattuale, più o meno corrispondente alle causali già previste in passato dal nostro CCNL.

Ricordiamo che la possibilità di stipulare contratti a termine di durata iniziale superiore ai 12 mesi secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi, è ammessa solo fino al 30 settembre 2022 (cfr nostra circolare prot 1896/DG del 26 luglio 2021) mentre la possibilità di prorogare o rinnovare un contratto in forza delle nuove causali di matrice contrattuale allo stato attuale, salvo ulteriori interventi normativi, non incontra alcun limite temporale.

Le parti hanno assunto l'impegno di armonizzare il testo dell'art. 11 del CCNL in sede di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL (cioè al termine della fase 2 del programma come sopra descritto), ma la nuova disposizione comunque integra di fatto il disposto dell'art. 11 del CCNL: pertanto dal 1° gennaio 2022 sarà possibile stipulare un contratto a tempo determinato di durata superiore a dodici e fino ventiquattro mesi (o prorogare o rinnovare i contratti a termine in atto) in presenza delle esigenze elencate dal comma 1, lettere da a) a g) della nuova clausola contrattuale.

Sono state inoltre ampliate le ipotesi delle attività qualificate come stagionali per le quali si possono costituire rapporti a termine derogando alle limitazioni imposte dalla legge (durata massima dei contratti, indicazione della causale, intervallo tra successivi contratti cd *stop and go*, limitazione percentuale sul totale degli addetti), al fine di limitare le criticità delle causali apponibili al "normale" contratto a tempo determinato.

Rispetto alle previgenti disposizioni dell'articolo 11, comma 2, secondo capoverso del CCNL in materia, la nozione di stagionalità è stata estesa anche al caso di "eventi di carattere nazionale ed internazionale che comportano un afflusso aggiuntivo di persone o un'intensificazione delle esigenze produttive" (lett. b), nonché al caso di cui alla lettera c), ovvero le assunzioni effettuate per sopperire alle ferie programmate dei lavoratori, di norma nei periodi estivi o invernali.

Dichiarazione a verbale – Inquadramento del personale

Il tema dell'inquadramento ritorna più volte nell'ambito dell'accordo 9 dicembre 2021: come oggetto della dichiarazione a verbale in commento; come materia della cd fase 2, per l'uniformazione con alcuni correttivi del sistema classificativo dei due CCNL di settore; come tema della cd fase 3, nel senso dell'innovazione completa del suddetto sistema, secondo una nuova logica mirata al superamento delle aree, alla valorizzazione delle competenze ed alla competitività della scala parametrica con altri CCNL concorrenti.

Nella dichiarazione siglata il 9 dicembre le parti condividono l'impegno sopra indicato a introdurre alcune modifiche contrattuali del modello di inquadramento del personale già con la sottoscrizione del CCNL (prevista entro il 15 febbraio); tali modifiche debbono consentire il corretto inquadramento degli addetti all'area spazzamento e raccolta che operano su veicoli stradali o su macchine operatrici in relazione alle mansioni svolte, anche indipendentemente dal titolo di abilitazione alla guida posseduto dall'operatore. In particolare ci si riferisce all'utilizzo di mezzi particolari quali i cd costipatori nonché alla portata di alcune macchine operatrici.

Contratto di apprendistato professionalizzante (art. 14 CCNL)

La principale modifica introdotta, rispetto alla previgente disciplina, è la possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante, a partire dal 1° gennaio 2022, anche per il conseguimento delle qualifiche inquadrare nel livello 1B.

Coerentemente con tale innovazione, sono state armonizzate anche la durata delle varie fasi formative e le corrispondenti percentuali di retribuzione dei primi tre livelli della scala classificatoria come di seguito indicato:

- per il conseguimento delle qualifiche inquadrare nei livelli 1B e 2B la durata complessiva del contratto di apprendistato è pari a 30 mesi, distinti in due periodi ciascuno della durata di 15 mesi con una percentualizzazione pari rispettivamente all'80% e 90% della retribuzione del livello finale;
- per il conseguimento del livello professionale 3B la durata complessiva del contratto di apprendistato è stata ridotta a 30 mesi distinti in 3 periodi con una retribuzione ridotta rispettivamente al 75% primi 12 mesi, 85% secondi 12 mesi, 90% ultimi 6 mesi.

Sono state inoltre apportate le seguenti modifiche:

- la durata del periodo di prova non può eccedere la durata di 3 mesi (60 giorni previgente disciplina) (comma 7);
- il lavoratore apprendista decorsi 6 mesi dall'assunzione può essere inserito nel servizio di reperibilità con riconoscimento della relativa indennità di cui all'art. 32, lett. G) (comma 8);
- è stata meglio specificata la durata della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, che non può in ogni caso eccedere le 120 ore complessive per l'intero contratto di apprendistato professionalizzante e le 40 ore annue medie (comma 21);
- è stato eliminato l'inciso relativo al numero massimo di apprendisti che può seguire il medesimo tutore/referente aziendale (comma 32).

La dichiarazione a verbale finale, per quanto ovvio, ha cura di precisare che la nuova normativa interessa solo i contratti di apprendistato conclusi a partire dalla data della sua entrata in vigore, cioè da 1° gennaio 2022, mentre i contratti in essere e tutti quelli stipulati entro la fine del 2021 continuano ad essere regolati per tutta la loro durata dalla normativa previgente.

Nel rinnovo contrattuale saranno successivamente integrati anche i profili formativi contenuti nell'allegato all'art. 14, con riferimento all'inserimento dell'apprendistato nel livello 1B. Nel transitorio l'istituto può comunque essere utilizzato per profili individuati dall'azienda.

Formazione dei lavoratori (già art. 41, lett. c CCNL)

Il tema viene estrapolato dal contesto dell'art. 41 del CCNL per assegnare alla formazione dei lavoratori una maggiore rilevanza nell'ambito dell'economia contrattuale, in coerenza con le necessità di sviluppo ed aggiornamento continuo delle competenze dei lavoratori richiesto dalle strategie industriali di adeguamento ai processi di transizione energetica, ecologica e digitale in corso.

Si tratta di un articolo quasi completamente riscritto.

Il nuovo primo comma riconosce appunto il valore strategico della formazione per la valorizzazione professionale delle risorse umane e l'innalzamento qualitativo della struttura occupazionale ai fini del miglioramento del servizio, della maggiore produttività e competitività aziendale ed al contempo per la soddisfazione e motivazione dei lavoratori, che, attraverso la crescita professionale, possono cogliere possibilità di sviluppo della carriera.

Il comma 2 impegna le aziende alla conduzione della formazione continua avvalendosi prioritariamente delle risorse disponibili nei Fondi interprofessionali del settore (per noi, Fonservizi).

Nel terzo comma viene aggiornato il set di iniziative formative che le aziende promuovono secondo i fabbisogni riscontrati: non si tratta di un mero restyling ma di un approccio innovativo, che prevede nuove iniziative formative, tra le quali si segnalano la lett. b) (formazione di reinserimento per il personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza); la lett. e) (formazione di crescita professionale, per il personale con potenziale da sviluppare); la lett. g) (formazione al ruolo, per i lavoratori di superiore ai 60 anni di cui si persegue l'adeguata ricollocazione).

Con riguardo a quest'ultimo aspetto, il tema della gestione delle età avanzate (ageing) e delle inidoneità alla mansione, fenomeni spesso associati, sono argomenti ricorrenti nell'ambito delle innovazioni contrattuali, in funzione della criticità del fenomeno nel settore, come si vedrà più avanti anche in materia di sicurezza del lavoro: anche nel nuovo comma 3 dell'articolo in commento, laddove si promuove l'utilizzo delle risorse del Fondo Nuove competenze, di cui all'art. 88 del Decreto n. 34/2020 (cd Rilancio), si fa riferimento alla riorganizzazione delle attività lavorative con rimodulazioni degli orari in funzione della riconversione e del ricollocamento dei lavoratori.

Sul piano delle relazioni sindacali in materia di formazione, viene riorganizzata la procedura, che resta pertanto in sostanza quella dell'esame congiunto, di norma entro il primo trimestre di ciascun anno, sui programmi, i criteri, le finalità, i tempi e modalità delle iniziative formative, con contestuale consuntivazione dell'attività dell'anno precedente.

Ma la novità più rilevante (comma 7) è soprattutto la previsione di un modello partecipativo aziendale, in particolare per il coordinamento delle azioni formative in raccordo con i Fondi interprofessionali, che si sostanzia nella costituzione, non obbligatoria ma su richiesta di una delle Parti, di una Commissione bilaterale sulla formazione nelle imprese o gruppi con oltre 1000 dipendenti. Invece nelle aziende di dimensioni minori, ma con almeno 200 dipendenti, verrà individuato un referente sindacale aziendale per la formazione, in particolare per la sottoscrizione dei piani aziendali condivisi oggetto di finanziamento da parte dei Fondi interprofessionali. Tale referente sarà indicato per iscritto dalle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, uno per ciascuna, preferibilmente nell'ambito delle RSU o degli RLSSA aziendali. Il delegato, se dipendente dell'azienda, fruirà di una formazione iniziale al ruolo di 16 ore, comprensiva di un modulo sulla comunicazione efficace. Per lo svolgimento delle sue attività, il delegato (ove non sia componente della RSU o RLSSA e sia un dipendente aziendale) è ammesso a fruire delle ore di spettanza dell'O.S. nominante ai termini dell'art. 57, lett. c). In caso di impossibilità di fruire di questi permessi o di quelli previsti a favore delle RSU e/o RLSSA, è ammessa la concessione di permessi retribuiti solo per la partecipazione alle riunioni per la firma dei suddetti piani formativi.

Il comma 8 ribadisce il valore della formazione continua come fattore decisivo per l'acquisizione delle nuove competenze digitali richieste dalla trasformazione del lavoro in atto.

Infine, l'ultimo comma 9 precisa quanto già previsto dal previgente comma 5 in ordine alla decorrenza della retribuzione senza maggiorazioni per lavoro straordinario nei casi di attività formative svolte fuori dell'orario di lavoro, chiarendo che tale collocazione è ammessa per tutte le iniziative di carattere non obbligatorio, in considerazione dell'impegno economico ed organizzativo dell'azienda e dell'interesse del lavoratore.

Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro - Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro (art. 42, lett. b) CCNL)

La disciplina del periodo di comporta di malattia è rimasta nel complesso invariata; sono state peraltro introdotte alcune precisazioni utili a dirimere alcune situazioni di incertezza interpretativa.

E' stato specificato l'obbligo di comunicazione tempestiva **"al massimo entro il termine del relativo evento morboso"** dei periodi certificati di ricovero ospedaliero, anche in day hospital e di ospedalizzazione domiciliare e dei giorni di assenza direttamente correlati alle terapie salvavita in presenza di gravi patologie (commi 3 e 4).

È stato precisato, inoltre, che ai fini del computo del periodo di comporta si calcolano anche i periodi di infortunio successivamente non riconosciuti tali dall'INAIL.

La norma transitoria riguarda l'uniformazione dei due contratti collettivi di settore e di fatto regola l'applicazione della disciplina del comporta di malattia già contenuta nel CCNL Utilitalia anche alle aziende che applicano il CCNL FISE.

Inidoneità sopravvenuta alla mansione (art. 44 CCNL)

L'articolo (che non è stato condiviso da FISE Assoambiente e quindi rappresenta un elemento di differenziazione della disciplina contrattuale) è stato rimaneggiato in modo importante, sia per aggiornarne il contenuto alle sopravvenute modifiche della legislazione di riferimento sia per una più accurata identificazione della casistica dell'inidoneità sopravvenuta.

Di seguito si segnalano le modifiche apportate:

Comma 3: in conformità all'art. 41 punto 9 D.Lgs. 81/2008 è stato previsto che, avverso il giudizio del medico competente, sia l'Azienda che il lavoratore possono esperire un solo ricorso, **entro i trenta giorni dalla comunicazione del suddetto giudizio** previsti dalla vigente normativa, rivolgendosi all'organo di vigilanza territorialmente competente (art. 41, punto 9, D.Lgs. 81/2008) (comma 3).

Comma 5: il medico competente (e non l'azienda) deve dare comunicazione scritta al lavoratore sull'esito della visita medica cui è stato sottoposto.

Comma 6: in coerenza con quanto previsto dall'art. 41 comma 6 del D.LGS 81/2008 è stato rivisto l'elenco dei giudizi che tassativamente il medico competente (o gli organi di vigilanza in sede di ricorso) è obbligato ad esprimere sulla base delle risultanze di ogni visita medica indicata dalla norma, che sono quelli di:

- a) idoneità alle mansioni;
- b) idoneità parziale, permanente o temporanea, alle mansioni, ma con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea alle mansioni;
- d) inidoneità permanente alle mansioni.

In questo modo si elimina ogni riferimento all'inidoneità a qualsiasi attività lavorativa, che è causa di risoluzione del rapporto di lavoro, senza necessità di dar luogo a procedure di ricollocazione o al riconoscimento di incentivi all'esodo.

Comma 7: Nei casi di idoneità parziale temporanea o di inidoneità temporanea (lett. b e c), l'azienda verifica la possibilità di assegnare temporaneamente il lavoratore a mansioni diverse riconducibili allo stesso livello e categoria legale di quelle precedentemente svolte le quali risultino compatibili con il suo stato di idoneità fisica ovvero, in mancanza di mansioni disponibili, a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore. In questo caso non occorre più la valutazione congiunta tra Direzione aziendale e lavoratore

assistito dall'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e, qualora non sia possibile ricollocare temporaneamente il lavoratore, l'azienda può anche 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.

Nell'ipotesi invece di idoneità parziale permanente oppure di inidoneità permanente alla mansione (lett. b e d), l'individuazione di soluzioni alternative di ricollocazione del dipendente necessita di un incontro congiunto tra la Direzione aziendale, il lavoratore interessato e un rappresentante dell'Associazione sindacale cui lo stesso aderisce o conferisce mandato e richiede un apposito verbale sottoscritto tra le parti (comma 8). Lo scopo di questo incontro è quello di cercare di individuare mansioni diverse od anche inferiori a quelle di assunzione o a quelle alle quali è stato successivamente adibito, che il lavoratore dovrà accettare espressamente nel suddetto verbale (comma 9).

Nel caso di accettazione, a norma dell'art. 2103 c.c., l'azienda manterrà in servizio il lavoratore in mansioni anche inferiori alle precedenti, conservando ad personam le differenze retributive; il tutto nell'ambito della sottoscrizione di un verbale ex comma 6 dell'art. 2103 c.c., che, come noto, consente anche diversi accordi in merito al demansionamento ed alla relativa retribuzione, da sottoscrivere in sede protetta ex art. 2113 c.c.; qualora non sia possibile ricollocare il lavoratore o lo stesso rifiuti la ricollocazione proposta, l'azienda può procedere al suo licenziamento (comma 10).

Va sottolineato come la modifica di maggior rilievo apportata in materia di inidoneità sopravvenuta riguarda l'individuazione della fattispecie del lavoratore parzialmente idoneo in modo temporaneo o permanente a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o alle quali è stato successivamente adibito, con prescrizioni o limitazioni (comma 6 ipotesi b), come destinatario della procedura e, di conseguenza, anche del riconoscimento dell'incentivo all'esodo in caso di licenziamento di cui ai successivi commi 11-12 e 13 (esonero agevolato per inidoneità).

Infatti, nei commi indicati l'articolo contrattuale disciplina il trattamento economico spettante al lavoratore licenziato prevedendo il riconoscimento di una somma "una tantum" che risulta oggi declinata in funzione delle due casistiche, inidonei (lett. d) e idonei parziali (lett. b), evidenziando importi maggiori per questi ultimi.

E' stato inoltre eliminato l'obbligo di corresponsione del 50% della somma in assenza di verbale di conciliazione e transazione generale con il lavoratore, in considerazione della possibilità che quest'ultimo manterrebbe di impugnare il licenziamento anche avendo ricevuto l'incentivo all'esodo.

Infine, la dichiarazione a verbale prevede la possibilità per le aziende di utilizzare le prestazioni del Fondo di bilaterale di solidarietà del settore per finanziare la prestazione economica dell'esodo agevolato per inidoneità.

Congedi parentali (art. 45, lett. B CCNL)

L'articolo prevede una nuova lett. B), che disciplina la materia dei congedi parentali ai sensi di legge (art. 32 del Dlgs 26 marzo 2001, n. 151).

A decorrere dal 1° gennaio 2022 il congedo parentale potrà essere fruito anche in modalità oraria per un numero di ore pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattuale (del periodo di paga mensile o quadrisettimanale scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo-art. 32 sopracitato); la relativa richiesta deve essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, precisando il numero delle ore nel mese per giornate lavorative equivalenti, il periodo temporale, la pianificazione (giorni e collocazione oraria).

Per quanto concerne la fruizione del congedo parentale su base continuativa mensile, le parti, esercitando il rinvio alla contrattazione collettiva previsto dall'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001 che rimanda in primis ai contratti collettivi il compito di definire i termini di preavviso con i quali fruire del congedo parentale, hanno stabilito che per il godimento del diritto in parola la richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso di norma non inferiore ai 15 giorni di calendario (in assenza di contrattazione collettiva il termine minimo previsto dalla normativa vigente è di 5 giorni).

Nel caso di fruizione frazionata a giornate, la domanda di congedo deve essere presentata al datore con un preavviso non inferiore a 5 giorni.

Fermo restando quanto già previsto dalla legge in materia di incumulabilità dei congedi parentali con altre tipologie di riposi e permessi prevista dalla legge n. 151/2001, il comma 4 prevede l'incumulabilità nella stessa giornata dei congedi parentali con gli altri permessi e riposi previsti dal CCNL.

Sono salvaguardati eventuali accordi aziendali pregressi sulla materia.

Tutela di figli o persone con handicap grave (art. 46 Lettera A CCNL)

Relativamente ai permessi per disabilità o per assistenza ai familiari disabili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992, stante la necessità di contemperare il diritto del soggetto disabile ad un'effettiva assistenza con il buon andamento dell'attività aziendale, riducendo i disagi alla normale attività, le Parti hanno riconosciuto al datore di lavoro la facoltà di richiedere al lavoratore la programmazione, di norma mensile, dei permessi di cui alla legge n. 104/1992, da presentare entro il termine del mese precedente a quello di fruizione (nuovo comma 8).

La variazione di fruizione nei singoli casi rispetto al programma va comunicata al datore di lavoro con un preavviso di almeno due giorni di preavviso, fermi rimanendo in ogni caso i casi di esigenze improvvise e non prevedibili all'atto della programmazione.

Risultano invariati i seguenti commi, che vengono rinumerati; resta fermo in particolare quanto previsto dal comma 9 (già 8) in ordine alla gestione armonizzata di eventuali sovrapposizioni di richieste di permessi, gestione che appare oggi agevolata dalla presenza della programmazione mensile.

Salute e sicurezza (art. 63 CCNL)

Il rafforzamento della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta attualmente uno dei temi critici nel nostro Paese; in particolare nel nostro settore quello della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori rappresenta uno degli aspetti più delicati della gestione del servizio, in quanto settore a forte rischio per quanto riguarda l'occorrere di infortuni e il potenziale insorgere di malattie professionali tra i lavoratori.

E' cosa nota che nel nostro settore negli ultimi anni, anche a fronte di un contenimento dell'andamento infortunistico, si è registrato un aumento delle denunce di malattia professionale, la maggior parte delle quali riguardanti patologie muscoloscheletriche e un incremento delle conseguenti situazioni di inidoneità o idoneità parziale dei lavoratori dei settori operativi.

Gli studi di carattere scientifico hanno dimostrato che certamente i modelli organizzativi delle aziende del settore dell'igiene urbana possono essere migliorati, con riferimento in particolare all'adeguatezza degli strumenti utilizzati (contenitori e automezzi), ma stante la natura manuale delle operazioni richieste e la loro oggettiva gravosità, per alcuni versi accentuata dalle nuove esigenze operative (movimentazione manuale

dei carichi aggravata dal modello porta a porta), il fattore critico fondamentale per la conservazione nel tempo del potenziale degli operatori, collegato alle condizioni di salute, è l'invecchiamento progressivo della forza lavoro.

Poiché le esigenze di programmazione di servizi efficienti e con costi certi richiedono la disponibilità continuativa di un contingente operativo di lavoratori idonei al servizio, la presenza di una situazione di costante incremento dell'inidoneità alla mansione dei lavoratori addetti alle attività operative va contrastata con tutti gli interventi possibili, da un lato di tutela nel tempo delle condizioni di salute del personale operativo (prevenzione efficace) e dall'altro di incentivazione al ricambio generazionale.

Il tema strategico principale del settore è quindi quello dell'**ageing**, che, tenuto conto del livello di età media che si registra nelle aziende (superiore a 50 anni), impone in tempi brevi un'importante **azione di svecchiamento e ricambio generazionale della platea lavorativa**.

Poiché la piattaforma rivendicativa delle OO.SS. era prevalentemente incentrata sul tema della salute e della sicurezza, intitolandosi testualmente "Contratto unico della salute, della sicurezza e dei diritti" si è di fatto registrata una "convergenza" di interessi sulla materia, che ha fatto sì che la disciplina contrattuale su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sia stato il primo capitolo del CCNL che è stato affrontato e condiviso nell'ambito del difficile percorso di questo rinnovo contrattuale.

L'accordo 9 dicembre contiene dunque già, con effetti dal 1° gennaio del prossimo anno, la riscrittura degli art. 63 e 64 del CCNL, che disciplinano compiutamente la materia nel CCNL.

In particolare con riguardo alle previsioni dell'articolo 63, si deve rilevare, in termini generali, che è stato perfezionato il previgente modello relazionale, peraltro già molto articolato anche rispetto ad una disciplina di legge pervasiva e dettagliata: questo perfezionamento ha l'obiettivo di consentire una maggiore partecipazione delle rappresentanze sindacali ai vari livelli nelle strategie di prevenzione efficace dei fattori di rischio per il miglioramento del livello di sicurezza del luogo di lavoro ma anche una loro responsabilizzazione nella messa in opera da parte delle aziende di tutte le operazioni necessarie per l'impiego efficiente delle risorse umane, incluse le iniziative che favoriscano il ricambio generazionale, tenuto conto dell'innalzamento dell'età media e della necessità di avere la disponibilità di lavoratori idonei al servizio.

Venendo ad una illustrazione più puntuale del nuovo testo, le clausole contenute nei paragrafi A e B (quest'ultimo di nuova introduzione) sono quelle che hanno subito le maggiori innovazioni, essendo dedicate prioritariamente agli obiettivi di sistema ed ai principi base della gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nei primi 3 commi della lett. A) sono state inserite solamente alcune puntualizzazioni del disposto contrattuale tese ad accentuare l'opzione per il modello partecipativo, l'obiettivo della riduzione degli infortuni e dell'insorgenza di patologie e malattie professionali dei lavoratori e l'introduzione di modalità di organizzazione del lavoro e dei servizi "che tengono conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti" (comma 2); il comma 4 invece è nuovo e prevede, come prima esposto, che la relazione tra le Parti in materie di sicurezza deve avere l'obiettivo di promuovere "una strategia di prevenzione efficace, attraverso la partecipazione RLSSA alla programmazione ed al monitoraggio delle misure nell'adempimento delle funzioni ad essi assegnate dal D. Lgs. n. 81/2008, per la salvaguardia dei lavoratori e per il migliore impiego degli stessi".

Nel comma 5, "al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di salute e sicurezza e di tutela dell'ambiente con la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti", si introduce il concetto che l'attività di formazione, informazione ed addestramento dei lavoratori comprende anche "la conoscenza delle norme e prassi attuative (migliori pratiche), anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie disponibili, quali ad esempio portali informativi anche digitali."

Anche i commi 6 e 7 che seguono sono di nuova introduzione: il comma 6 si rivolge alle imprese e prevede che in sede aziendale si vadano a verificare le modalità per valorizzare l'esperienza dei Comitati Aziendali di cui al Protocollo d'Intesa del 19 marzo 2020, che vengono giudicati un modello positivo di partecipazione attiva degli RLSSA, dei soggetti sindacali competenti e dei lavoratori ai processi aziendali. La verifica in sede aziendale non comporta peraltro l'obbligo di rendere automaticamente permanenti gli organismi aziendali costituiti in tempo di pandemia.

Il comma 7 invece si rivolge alle Parti stipulanti, che sono chiamate a rendersi in qualche modo parti attive nel processo di progettazione e produzione di mezzi ed attrezzature di lavoro, finalizzati alla riduzione del rischio biomeccanico degli operatori, attraverso l'analisi ed il monitoraggio delle proposte innovative e delle tecnologie disponibili sul mercato: ciò potrà avvenire nell'ambito degli incontri annuali previsti dal vigente modello di relazioni industriali, anche attraverso la costituzione di una specifica Commissione Tecnica Nazionale, che potrà anche formulare proposte in proposito.

La lettera B) dell'articolo, come anticipato, è di nuova introduzione.

Il comma 1 rappresenta la riproposizione del comma 3 del previgente testo dell'art. 63 lett. A), integrato con il riferimento all'attuazione dei sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, di cui alle SGSL-U, promossi da Utilitalia e Rubes Triva e pubblicate da Inail in data 13 marzo 2018.

Invece nei commi 2 e 3 di nuova introduzione si rappresenta la strategia di gestione del personale inidoneo e di azione anti ageing e viene condiviso tra le Parti uno specifico programma di interventi.

Ribadito che "particolare attenzione dovrà essere posta alla gestione dei lavoratori inidonei alla mansione o idonei parziali con prescrizioni e/o limitazioni, soprattutto nelle attività di raccolta e spazzamento, tenuto conto del progressivo innalzamento dell'età media dei lavoratori del settore e della necessità di assicurare la disponibilità continuativa di un contingente operativo di lavoratori idonei al servizio" e della finalità di "favorire il ricambio generazionale", la strategia condivisa si sviluppa su due livelli: il primo è il livello contrattuale nazionale, dove sono stati introdotti strumenti contrattuali finalizzati appunto alla gestione del problema evidenziato.

Questi strumenti contrattuali sono le innovazioni apportate alla disciplina del contratto a tempo determinato e del contratto di apprendistato professionalizzante, come sopra descritte; le soluzioni innovative per la gestione generazionale degli orari e delle attività in turno e reperibilità (il riferimento è al nuovo articolo rubricato Orario generazionale, che di seguito si commenterà); le procedure per l'eventuale ricollocazione del personale inidoneo o idoneo parziale alla mansione specifica in attività produttive meno gravose o complementari dell'attività aziendale prevalente, con consequenziale inquadramento e trattamento retributivo corrispondente alla nuova mansione (il riferimento, come espressamente indicato, è all'art. 44 CCNL 10 luglio 2016, prima descritto).

Il secondo livello di intervento è di carattere aziendale e rimesso all'iniziativa dell'azienda, peraltro con la collaborazione attiva delle rappresentanze dei lavoratori: le imprese sono invitate ad adottare misure organizzative e buone prassi per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, che vanno dall'incentivazione della meccanizzazione nella definizione dei contratti di servizio, in special modo per le attività di raccolta manuale all'adozione di progetti, iniziative informative e formative, volte a sostenere sani stili di vita a tutela della salute con il coinvolgimento attivo di tutte le figure preposte (rspp, medico competente, RLSSA); all'attivazione di campagne di informazione ed educazione dei cittadini e utenti alla collaborazione con gli operatori, con l'obiettivo di disincentivare operazioni di conferimento che potrebbero costringere gli operatori a movimenti posturali non consoni; ai programmi di training motorio del personale finalizzato al contenimento degli effetti dell'invecchiamento.

Nel paragrafo B1, rubricato “I principali soggetti nell’ambito del rapporto di lavoro”, sub “*Il datore di lavoro*” è stato inserito un nuovo comma 4, secondo il quale il datore di lavoro è impegnato ad analizzare, con la collaborazione delle strutture interessate, le segnalazioni dei mancati incidenti (near miss), al fine di rimuoverne le cause ed in un’ottica di prevenzione degli infortuni, dandone anche riscontro al lavoratore e periodicamente ai RLSSA. Nel comma relativo al medico competente, è stato invece inserito un riferimento all’attuazione delle previsioni dell’articolo 40 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., che, ricordiamo, riguarda gli obblighi di trasmissione ai servizi competenti per territorio delle informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio, dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria.

Ulteriori aggiornamenti sono stati inseriti nel paragrafo D) dell’articolo 63, “Elezioni del rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (R.L.S.S.A.)”: il numero dei R.L.S.S.A. eleggibili nelle diverse realtà non è stato modificato; tuttavia la clausola aggiunta al comma 1 prevede che le Parti nazionali concordino entro il 31 gennaio 2022 le caratteristiche costitutive della fattispecie dei cd impianti complessi, da intendersi con riferimento a quelli che presentano un elevato rischio ambientale secondo le normative vigenti, per individuare le modalità di designazione di rappresentanti specifici tra i suddetti R.L.S.S.A..

Nel comma 5, dedicato a regolamentare il caso di dimissioni del R.L.S.S.A., si precisa che in caso non siano presenti candidati non eletti nelle altre liste da cooptare, dovranno essere proclamate nuove elezioni; i candidati eletti in queste elezioni suppletive dureranno in carica fino alle nuove elezioni delle RSU.

Nel comma 6, lett. B), i permessi retribuiti per l’espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni spettanti al singolo R.L.S.S.A. nelle aziende con oltre 16 dipendenti passano da 44 a 46 ore annue.

Nel paragrafo C “Mancata o tardiva attivazione degli adempimenti per il rinnovo del R.L.S.S.A.”, laddove si dispone la proroga del R.L.S.S.A. scaduto in caso di ritardo di nuove elezioni, si precisa che la proroga vale solo limitatamente alle funzioni di R.L.S.S.A.: ciò evidentemente ha riguardo al caso in cui il lavoratore sia anche componente della R.S.U. scaduta.

Infine, sono state leggermente aumentate le ore di formazione da somministrare ai R.L.S.S.A. a cura dell’azienda (paragrafo C, comma 11): la durata del corso iniziale di formazione passa da 36 a 38 ore, di cui almeno 19 (erano 18) sui rischi specifici; 2 ore almeno dovranno essere dedicate alle tecniche di comunicazione efficace.

Quanto all’aggiornamento periodico, avrà una durata di 8 ore annue (erano 6) nelle imprese che occupano fino a 50 lavoratori, mentre restano 12 ore nelle aziende di maggiori dimensioni; almeno 1 ora deve essere dedicata alla comunicazione efficace.

Indumenti di lavoro (art. 64 CCNL)

Le modifiche all’art. 64 possono essere lette in continuità con quelle apportate all’art. 63, in considerazione del comune obiettivo di valorizzare le attività di prevenzione e protezione e la partecipazione dei R.L.S.S.A. alla predisposizione delle strategie e delle attrezzature aziendali.

In questo senso, nella parte sub A), al paragrafo 2 (Indumenti di lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza -DPI) al comma 1 si chiarisce e semplifica l’obbligo di fornire ai lavoratori idonei indumenti e dispositivi che li rendano visibili a distanza, che riguarda i lavoratori impegnati su strada o presso gli impianti di smaltimento.

Nel paragrafo 3, relativo agli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili, al comma 2, si supera la precedente procedura di contrattazione con i soggetti sindacali competenti per la definizione della

dotazione aziendale, attraverso la costituzione di apposite commissioni vestiario a livello di azienda o di gruppo, nella quale si svolge l'esame congiunto sulla dotazione con gli RLSSA ed i suddetti soggetti sindacali competenti.

Il paragrafo 4, di nuova istituzione, riguarda l'adozione dei sistemi di rilevamento emergenze (il cd "uomo a terra") per i lavoratori che espletano la loro prestazione operativa in singolo, strumenti da individuare nell'ambito delle tecnologie ed applicazioni disponibili.

Infine, viene aggiornata la parte B) dell'articolo, dedicata alla Fondazione nazionale sicurezza Rubes Triva; da segnalare esclusivamente l'onere delle Associazioni datoriali di comunicare alla Fondazione i dati sul numero dei dipendenti entro il primo trimestre di ciascun anno e l'eliminazione della clausola di elezione del foro competente per le controversie riguardanti la Fondazione.

Orario di lavoro generazionale (articolo nuovo)

Con questo articolo si cerca di introdurre e promuovere soluzioni contrattuali innovative per affrontare il tema dell'invecchiamento del personale, assumendo il concetto del cd "invecchiamento attivo", ovvero l'utilizzo di tecniche di ottimizzazione delle opportunità organizzative per migliorare la qualità della vita dei lavoratori che invecchiano ed al contempo salvaguardare l'efficacia e la sostenibilità economica del servizio reso dalle imprese, che richiede lo svolgimento di attività oggettivamente gravose.

A tale fine l'articolo ribadisce quanto già esposto nell'art. 63 (salute e sicurezza) a proposito della volontà delle aziende di sperimentare "operazioni di carattere organizzativo relative alle modalità di programmazione ed erogazione dei servizi intese alla semplificazione delle attività lavorative, anche attraverso l'ausilio di mezzi e tecnologie disponibili per intervenire sul miglioramento ergonomico e sulla corretta postura nell'esecuzione delle fasi di lavoro" (comma 3) e "finalizzare le attività di informazione e formazione.... a promuovere sani stili di vita" (comma 4); soprattutto affianca agli strumenti legislativi per favorire il ricambio generazionale ulteriori misure sperimentali di carattere negoziale destinate all'utilizzo flessibile dei tempi di lavoro in funzione dell'età.

Queste misure sperimentali si basano essenzialmente sul concetto dell'accantonamento delle ore di prestazioni svolte fino al compimento dei 55 anni di età per consentire ai lavoratori una riduzione dell'orario di lavoro nel periodo successivamente ai 55 anni di età e fino al pensionamento; la loro attuazione non è obbligatoria, ma richiede un processo di contrattazione aziendale, a far data dal 1° gennaio 2022.

La banca delle ore generazionale (lett. a) riguarda prioritariamente i lavoratori a tempo indeterminato dell'area raccolta e spazzamento nelle imprese con oltre 300 dipendenti (ma ulteriori tipologie e aree possono essere definite nelle intese aziendali) e prevede appunto l'accantonamento delle ore di prestazione svolte oltre il normale orario di lavoro fino al compimento dei 55 anni per il riconoscimento di una corrispondente riduzione individuale dell'orario nel periodo successivo.

Lo schema ricalca l'istituto della banca ore di cui all'art. 26 del CCNL, che si applica per tutto quanto non regolato dal nuovo articolo o dalla contrattazione aziendale istitutiva, in quanto compatibile (comma 8).

L'accredito in banca ore sul conto individuale di ciascun lavoratore avviene con riguardo alle ore di lavoro straordinario feriale prestate da ciascun lavoratore interessato oltre le 120 ore annue, fermo restando il pagamento nella retribuzione corrente delle sole maggiorazioni previste dal CCNL sulle ore accreditate, mentre la fruizione delle ore accreditate avviene a partire dal compimento dei 55 anni di età, attraverso la riduzione settimanale dell'orario di lavoro normale senza perdita di retribuzione (commi 3 e 4).

Negli accordi aziendali è peraltro possibile prevedere anche la valorizzazione in banca ore delle quote trattenute ai sensi dei commi 1 e 2 lettera G) dell'art. 42 (malattia breve), in alternativa a quanto previsto dal comma 4 dello stesso articolo (comma 6).

Infine, in presenza di espressa richiesta del lavoratore, motivata da motivi gravi e documentati, resta consentita la fruizione delle ore accreditate anche prima del compimento dei 55 anni di età, fino ad un massimo del 30% delle ore accumulate sul conto individuale del lavoratore, con applicazione delle modalità di richiesta e assegnazione previste dall'art. 26 del CCNL, commi 7, 8, 9, 10 e 11, primo periodo (comma 5).

E' poi evidente il diritto alla liquidazione delle ore accreditate non ancora utilizzate con la retribuzione in atto al momento della cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa (comma 7).

La lett. b) dell'articolo prevede la possibilità di finalizzare anche l'istituto dell'orario multiperiodale di cui all'art. 18, lett. A) del CCNL alla gestione dei lavoratori over 55, sempre prioritariamente dell'area raccolta e spazzamento ma anche di altri settori con mansioni gravose o dei lavoratori parzialmente idonei che presentino prescrizioni che limitano orari o turni di lavoro; in questi casi, salvo la verifica della compatibilità con la dotazione organica sufficiente per lo svolgimento del servizio, le ore accumulate nella banca ore di cui al punto a) possono servire per compensare le ore ordinarie effettuate nel periodo con orario di lavoro settimanale inferiore alle 38 ore evitando al lavoratore di svolgere l'orario più lungo previsto nel periodo, appunto, di compensazione.

Nella lettera c) si introduce la possibilità delle parti in sede aziendale di concordare percorsi di esclusione dal lavoro in turno di cui all'art. 33 del CCNL o dal servizio di reperibilità di cui all'art. 32 lett. g) del CCNL con riguardo ai lavoratori con oltre 55 anni di età ed almeno 25 anni di attività aziendale nelle mansioni comportanti turno o reperibilità.

Infine la lettera d) assume la possibilità di collegamento dell'utilizzo degli strumenti contrattuali e di sostegno del ricambio generazionale, vecchi e nuovi, attivabili per via negoziale (incentivazioni all'esodo, orari differenziati in funzione dell'età, cambiamenti di mansione degli inidonei, trasformazione delle maggiorazioni per straordinario in riduzione di orario ecc.) alla stima delle nuove dotazioni di organico.

La Dichiarazione a verbale in calce all'articolo esprime l'auspicio che anche il Fondo di solidarietà bilaterale di settore costituito tra le Parti, istituito per decreto 9 agosto 2019 e formalmente operativo dall'anno seguente (7 agosto 2020, decreto di nomina del Comitato Amministratore) ma ancora inattivo, possa costituire veicolo di sostegno per i processi di agevolazione del part-time generazionale o di anticipazione della quiescenza: a tal fine le Parti svolgeranno le opportune verifiche entro un anno dalla piena operatività del Fondo, da intendersi come avvio concreto delle relative attività di intervento.