

---

**Il CCNL “unico” del settore dei servizi ambientali  
18 maggio 2022**

*stesura unificata 9 luglio 2024*

---

**NOTE ILLUSTRATIVE**

### **Premessa - La stesura unificata**

Il CCNL di settore dei servizi ambientali 18 maggio 2022, nella stesura unificata sottoscritta il 9 luglio 2024 nella sede del CNEL al termine di un lavoro di collazione durato quasi 2 anni, è composto di **76 articoli, distribuiti in 15 capitoli**: il numero complessivo degli articoli ed il titolo dei capitoli corrisponde in modo esatto a quello del previgente CCNL Utilitalia, con la sola eccezione del capitolo XII, rinominato “Welfare contrattuale”; nell’ambito dei capitoli in qualche caso vi è invece stato qualche spostamento di articoli o parte di articoli, che ricevono quindi una nuova numerazione.

Per armonizzare anche dal punto di vista formale gli istituti regolati dai due contratti confluiti nel CCNL 18 maggio 2022 (quello Utilitalia 10 luglio 2016 e quello Assoambiente 6 dicembre 2016), per alcuni istituti è intervenuta, oltre la modifica di posizione nella struttura contrattuale, anche una modifica testuale: a tale proposito va peraltro sottolineato che tali ipotesi sono minoritarie, in quanto, nella maggioranza assoluta dei casi, nel confronto tra il testo del CCNL Utilitalia 10 luglio 2016 e quello del CCNL Assoambiente 6 dicembre 2016, è stata utilizzata la dizione del CCNL Utilitalia, come già avvenuto nell’ambito degli accordi di rinnovo 9 dicembre 2021 e 18 maggio 2022.

Peraltro, tranne i pochi casi di innovazioni contrattuali convenute in sede di collazione, anche le dizioni non esattamente corrispondenti alle precedenti presentano un contenuto del tutto equivalente alla preesistente norma: va quindi sottolineato che con la stesura unificata **la disciplina della maggior parte degli istituti contrattuali resta immutata rispetto a quella già prevista dal CCNL 10 luglio 2016, come modificata dagli accordi di rinnovo 9 dicembre 2021 e 18 maggio 2022.**

**Per alcuni (pochi) istituti contrattuali** non è stato possibile raggiungere un accordo di uniformazione delle clausole contrattuali e **restano pertanto applicabili le diverse normative previste nei due CCNL previgenti**; al fine di preservare l’unicità del contratto ed al contempo garantire tale continuità di applicazione, il CCNL prevede infatti esplicitamente per alcune materie e istituti il **rinvio ai CCNL previgenti**. Tale richiamo esplicita l’obbligo di applicazione della norma contenuta nel CCNL previgente, che viene pertanto confermata, a volte in sostituzione, altre ad integrazione, altre ancora in difetto di una normativa unica per il singolo istituto: l’esame dei singoli casi concreti renderà più evidente la differenza tra le diverse casistiche.

Per non rendere troppo complessa la lettura del CCNL, le norme in discorso sono state raccolte in tre Appendici del CCNL, denominate A, B e C: tali appendici appunto comprendono gli articoli o parte di articoli dei previgenti CCNL che continuano a dover essere applicati nelle imprese in forza del richiamo contenuto nel CCNL 18 maggio 2022. **L’appendice che rimanda al CCNL Utilitalia 10 luglio 2016 è l’appendice A.**

Per individuare le aziende interessate alla continuità dell’applicazione delle clausole differenziate contenute nel previgente CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato, il CCNL 18 maggio fa testualmente riferimento a **due tipologie di aziende**:

- 1) **aziende aderenti a Utilitalia**: nella formula si legge “aziende aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti il CCNL 10 luglio 2016 come rinnovato dal presente CCNL”, in quanto sono comprese anche le aziende aderenti alle altre Associazioni datoriali che hanno sottoscritto il CCNL Utilitalia

10 luglio (Confindustria Cisambiente e le 3 associazioni delle Cooperative, Lega Coop Produzione e Servizi, Confcooperative e AGCI): si tratta delle **aziende associate ad Utilitalia, che applicano il CCNL stipulato dalla Federazione in forza del mandato rappresentativo conferito con l'adesione;**

- 2) **aziende che comunque applicano il CCNL 18 maggio 2022 in quanto rinnovo del CCNL 10 luglio 2016 precedentemente applicato**, cioè le aziende che, pur non aderendo alla nostra associazione, applicavano il 10 luglio 2016 e ne applicano tuttora il rinnovo 18 maggio 2022, sulla base di decisione unilaterale o di patti aziendali.

Nel seguito delle presenti note ci riferiremo sinteticamente alle sole **associate Utilitalia**, anche se il riferimento vale anche per le altre Associazioni datoriali che hanno a suo tempo aderito al nostro CCNL, sopra citate sub 1).

Come anticipato, **la maggior parte delle normative previgenti ancora in applicazione che interessano le aziende associate sono state riportate nell'appendice A del CCNL**; le altre 2 appendici B e C non vengono in nessun caso in applicazione nelle nostre associate, perché riguardano le aziende che applicavano il CCNL Assoambiente 6 dicembre 2016 o le aziende appartenenti a Confindustria Cisambiente e alle tre Centrali cooperative. In qualche caso, come si vedrà a seguire, alcune clausole differenziate si leggono direttamente negli articoli contrattuali cui sono riferite.

Come indicato nel verbale 9 luglio 2024, **le (poche) modifiche normative apportate con la collazione del CCNL hanno effetto dalla data di sottoscrizione**, fatti salvi ovviamente gli effetti già prodotti dalle norme vigenti sino a tutto il giorno precedente e fatte anche salve le norme di mera interpretazione che, in quanto tali, producono effetti *ex tunc*, ovvero retroattivamente.

Come di consueto, la maggior parte delle suddette modifiche sono peraltro di ordine meramente formale: ad esempio sono stati aggiornati i riferimenti normativi, anche interni (articoli o parte di articoli che hanno cambiato numerazione); è stato allineato il formato delle date come anche dei nominativi e delle diverse citazioni, anche di testi normativi, presenti nel CCNL.

Come noto, il testo unificato del CCNL di settore 18 maggio 2022 è stato depositato presso il CNEL contestualmente alla sua sottoscrizione, il 9 luglio 2024, al fine del riconoscimento del nuovo codice unico in sostituzione dei precedenti distinti codici attribuiti ai previgenti due CCNL. Il CNEL ha già attribuito al nuovo contratto il **codice K540**, che pertanto sostituisce a tutti gli effetti il precedente codice K541 e, a partire dalle competenze del mese di agosto 2024, è il solo codice ammesso nella compilazione delle denunce mensili UniEmens.

Di seguito riportiamo le indicazioni relative alle principali normative contrattuali che hanno subito modifiche o integrazioni in sede di stesura unificata.

\*\*\*

## Capitolo I – Relazioni Industriali e assetti contrattuali

Gli **artt. 1 e 2** del CCNL sono stati interamente riscritti unitariamente già con l'accordo di rinnovo 18 maggio 2022; i cambiamenti da segnalare sono pertanto di ordine squisitamente formale, come di seguito indicato.

### Art. 1- Relazioni Industriali

Let. A) Livello nazionale: è stato aggiornato il riferimento al Codice dei Contratti pubblici (già D.Lgs. n. 50/2016, oggi D. Lgs. n. 36/2023).

Let. C) Livello aziendale: è stato inserito il riferimento normativo aggiornato in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo (...“situazione del personale maschile e femminile ai sensi della legge 10.4.1991, n. 125 come modificata dalla successiva legge n. 162/2021”).

### Art. 2 – Assetti contrattuali

Let. D) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DELEGATA: sono stati aggiornati i riferimenti agli articoli contrattuali in virtù della nuova numerazione (lavoro domenicale; trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi; cessioni di permessi e ferie solidali, ecc.).

## Capitolo II – Costituzione del rapporto di lavoro

### Art. 3 – Ambito di applicazione

L'art. 3 del CCNL è esattamente identico al precedente art. 3 del CCNL 10 luglio 2016, fatta salva l'eliminazione della ripetizione del termine “pozzetti stradali” nel comma 2 e l'aggiornamento del riferimento al Codice dei Contratti pubblici nel comma 4 (già D.Lgs. n. 50/2016, oggi D. Lgs. n. 36/2023).

E' stata peraltro eliminata la Nota a verbale in calce all'articolo, in quanto ormai superata.

### Art. 4 – Assunzione del personale

Nel comma 4 è stato aggiornato il riferimento normativo al D. Lgs. n. 152/97, sulle informazioni da rendere al lavoratore neoassunto, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022 (cd Decreto trasparenza; vedi nostre circolari prot. 2113 del 6/09/2022 e prot. 2097 del 3/08/2022).

Nell'ultimo comma si è precisato che il lavoratore a tempo parziale che ha in corso altri rapporti di

lavoro **deve produrre copia delle relative lettere di assunzione, come previsto anche dall'art. 10, comma 1 del CCNL**, laddove il testo precedente richiedeva la presentazione di una dichiarazione del datore di lavoro con il quale fosse eventualmente in corso l'altro rapporto di lavoro: la nuova norma è coerente con la disposizione del citato art. 10, comma 1, che testualmente parla di "produzione della lettera di assunzione".

#### **Art. 5 – Periodo di prova**

Nel comma 5, ultimo rigo, viene semplificata la documentazione relativa al Fasda da consegnare al lavoratore che supera il periodo di prova: basta la sola **consegna del Piano sanitario delle prestazioni**.

Nel comma 7, a proposito della sospensione del decorso del periodo di prova per intervenuta malattia o infortunio extra-professionale, si precisa che i 180 giorni di calendario di sospensione vanno calcolati anche cumulativamente, ovvero per sommatoria delle assenze riferite a distinti episodi.

La modifica del comma 9 (da "la retribuzione è quella stabilita" a "retribuzione non inferiore a quella stabilita") è di rilievo solo formale.

#### **Art.6 - Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi**

**La disciplina contrattuale risulta sostanzialmente immutata**; le modifiche apportate in fase di stesura unificata riguardano principalmente la struttura del testo (spostamento di alcuni commi e conseguente aggiornamento della numerazione) e si sono rese necessarie per uniformare le normative dei due CCNL confluiti nel testo unico, che peraltro in alcune parti continuano a mantenere specificità e differenze applicative, riportate nelle rispettive Appendici.

Nel dettaglio, evidenziamo i seguenti interventi.

Nel comma 1 (in precedenza denominato Premessa) è stato inserito il riferimento al Codice dei Contratti pubblici (D. Lgs. n. 36/2023); è stata altresì eliminata, in quanto ormai superata dall'unificazione contrattuale, la clausola di cui al secondo capoverso che garantiva l'applicazione dell'art.6 in condizioni di reciprocità ove l'azienda cessante e quella subentrante applicassero uno dei due CCNL dei servizi ambientali, ovvero il CCNL Utilitalia o il CCNL Assoambiente: **evidentemente da oggi in poi le previsioni dell'art. 6 riguardano tutte le aziende che applicano il CCNL 18 maggio 2022.**

Nei commi 2 e 3 (già commi 1 e 2 del precedente testo), che riguardano l'individuazione del personale interessato al passaggio di gestione del personale, è stata aggiunta la mera precisazione "addetto in via ordinaria **o prevalente** allo specifico appalto/affidamento", che non assume particolare significato nell'organizzazione delle nostre associate e senza apportare alcuna variazione sostanziale all'obbligo di assunzione, già previsto in favore del solo personale addetto al servizio

oggetto del passaggio in forza a tempo indeterminato presso l'impresa cessante nel periodo dei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione.

Nel comma 4 (già comma 2, secondo capoverso) è stato precisato che le eventuali variazioni dell'organico intervenute entro i 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione sono considerate ai fini delle suddette assunzioni **"esclusivamente"** ove si tratti di personale assunto a tempo indeterminato dall'impresa cessante in sostituzione di personale cessato dal servizio in tale periodo.

Nel resto dell'articolo le uniche variazioni riguardano la numerazione dei commi.

Come già anticipato, permangono alcune clausole sulle quali non è stato possibile raggiungere un accordo di uniformazione, che sono state mantenute valide secondo la previgente disciplina per le aziende associate alle distinte associazioni datoriali firmatarie o che comunque applicavano i due contratti confluiti associate e che vengono riportate nelle Appendici. In calce all'art. 6 troviamo i rispettivi richiami.

Per quanto riguarda le **associate Utilitalia**, sono riportate nell'Appendice A (pag.160 del testo firmato) le seguenti dichiarazioni a verbale, già poste in calce all'art. 6 del previgente CCNL 10 luglio 2016, che continuano pertanto ad applicarsi:

1. **Nota a verbale** esplicativa del comma 12, lett. a) dell'art. 6, che prevede l'effettuazione dell'esame congiunto anche nel caso in cui l'impresa cessante si riaggiudichi la gestione dell'appalto o dell'affidamento del servizio;
2. **Dichiarazione a verbale 10 luglio 2016** (la cui efficacia è comunque legata alla scadenza del suddetto CCNL, 30 giugno 2019), che prevedeva in via convenzionale il riconoscimento da parte dell'azienda subentrante del regime di tutela reale avverso il licenziamento individuale previsto dall'art. 18 della L. n. 300/1970 al personale già in servizio alla data del 6 marzo 2015 passato alle sue dipendenze;
3. **Dichiarazione congiunta 22.05.2018**, che contiene l'impegno delle parti alla rivisitazione e aggiornamento dell'attuale articolo, con particolare riguardo alla valutazione dei limiti di efficacia della clausola sociale ivi disposta in rapporto alle disposizioni di legge che regolano le assunzioni nelle società a controllo pubblico, anche tenendo conto dell'evoluzione interpretativa della materia.

## **Art. 7 – Ristrutturazione e riorganizzazione aziendale**

Il primo comma non presenta alcuna innovazione.

Il **secondo comma** è di **nuova introduzione**: è stato ripreso dal CCNL Assoambiente e guarda prevalentemente alle situazioni di subentro nella gestione del servizio ex art. 6 del CCNL; prevede che, laddove gli obblighi previsti dal contratto di servizio ovvero le modifiche sopravvenute dei contenuti del servizio influiscano sui livelli occupazionali, l'azienda, dopo aver adempiuto agli

obblighi assuntivi derivanti dal suddetto art. 6, debba incontrarsi con i soggetti sindacali abilitati ai sensi dell'art. 1 del CCNL per la ricerca delle soluzioni possibili per il mantenimento dei livelli occupazionali, utilizzando strumenti contrattuali o di legge.

#### **Art. 8 – Esternalizzazioni/internalizzazioni/Integrazione sociale.**

**Il testo dell'articolo non ha subito variazioni sostanziali.** Tuttavia, per rendere la disciplina in esso contenuta uniforme per tutti gli operatori del settore, la stessa fa oggi riferimento (lett. A, comma 1) genericamente ai “contratti di esternalizzazione dei servizi ambientali di cui all'art. 3, comma 1 del CCNL”.

La specificazione già contenuta nel precedente primo capoverso/premessa della lett. A) del testo previgente, che individua le tipologie riassunte sotto la suddetta dizione, è oggi riservata alle sole associate Utilitalia e la ritroviamo nell'Appendice A, pag. 160 del testo firmato. Ricordiamo che sono comprese nella disciplina dell'art. 8 le esternalizzazioni mediante appalti o altre forme di affidamento; mediante la costituzione di nuove società; mediante affidamento da parte dell'Ente pubblico.

Analogamente ritroviamo nell'Appendice A (pag.160-161) le ulteriori differenti discipline che mantengono a tutt'oggi la loro validità (**ex commi 6, 7, 8, 9** e la **Nota a verbale** in calce all'art. 8 nella versione del CCNL 10 luglio 2016), riferite in particolare al caso dell'**esternalizzazione attraverso la costituzione di nuova società e l'acquisizione di rami d'azienda o di nuove gestioni di servizi affidati da Enti pubblici.**

Quanto alla lett. B) dell'art. 8, INTEGRAZIONE SOCIALE E POLITICHE DEL LAVORO PER LE PERSONE DISABILI ED EMARGINATE, ESPOSTE A RISCHIO DI ESCLUSIONE, la disciplina, che consente di fare eccezione alla regola dell'art. 8 sull'applicazione del CCNL dei servizi ambientali nel caso di appalto di attività di spazzamento e raccolta gestite dalle cooperative sociali cd di tipo B con obiettivi di inclusione lavorativa, figura ancora nel testo del nuovo art. 8, immutata nei contenuti, ma la stessa **si applica nelle sole associate Utilitalia.**

#### **Art. 9 – Cessione, trasformazione, fusione, trasferimento e cessazione dell'azienda.**

L'articolo non ha subito alcuna modifica.

### **Capitolo III – Forme del contratto di lavoro**

#### **Art.10 - Contratto di lavoro a tempo parziale.**

Il testo dell'articolo è stato interessato da un'unica modifica testuale (nel comma 29, da “l'azienda procede” a “l'azienda può procedere”), con finalità di mera precisazione lessicale, senza alcun

effetto di modifica sostanziale del contenuto della disposizione, che, come si ricorda, dispone l'obbligo per l'azienda che intende effettuare assunzioni a tempo parziale in numero superiore alla soglia media del 20% del personale a tempo indeterminato di svolgere una previa contrattazione con i soggetti sindacali competenti.

### **Art. 11 - Contratto di lavoro a tempo determinato**

In calce all'art. 11 "contratto di lavoro a tempo determinato" è stata aggiunta la seguente Dichiarazione a verbale:

"Con riferimento a quanto convenuto al comma 3 del presente articolo, le Parti prendono atto del successivo intervento dell'art. 24 del D. L. n. 48/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 85/2023, che ha modificato il comma 1 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015. Attesa l'identica finalità della disposizione di cui al comma 1, nuova lett. a) dell'art. 19 indicato rispetto a quella di cui al previgente lett. b-bis dello stesso comma, le Parti confermano la piena validità anche ai sensi della nuova disposizione delle specifiche esigenze già individuate nel comma 3 del presente articolo, dalla lett. a) alla lett. g), quali **casi che legittimano l'apposizione del termine superiore a 12 mesi**".

La dichiarazione in parola ha l'effetto di confermare la **validità delle causali di apposizione del termine indicate dal CCNL**, sottoscritto prima dell'entrata in vigore del Decreto Legge 4 maggio 2023 n. 48, poi convertito in Legge 85/2023, anche alla luce della normativa sopravvenuta.

Sottolineiamo che la suddetta dichiarazione avvalorava quanto in via interpretativa era stato già indicato dal Ministero del Lavoro con sua circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, come già da noi segnalato in particolare nella nostra circolare n.2293 del 18 ottobre 2023.

★ ★ ★

Gli altri articoli del Capitolo III (relativi a telelavoro, lavoro agile, somministrazione a tempo determinato ed apprendistato professionalizzante) non hanno subito modifiche rispetto al testo unitario concordato con il rinnovo 18 maggio 2022, fatto salvo l'aggiornamento dei riferimenti normativi ad altri articoli del CCNL, laddove necessario.

All'**art. 12 (Telelavoro/Lavoro agile (smart working))** è stata tuttavia aggiunta una **Normativa transitoria**, che prevede la salvaguardia delle regolamentazioni collettive e individuali in essere nelle aziende materia di **lavoro agile o telelavoro** alla data di sottoscrizione del verbale di collazione (9 luglio 2024), ove le stesse non fossero coerenti con le disposizioni del CCNL; l'**art. 14 (Contratto di Apprendistato professionalizzante)** non ha subito modifiche, ma dovranno essere successivamente integrati i profili formativi contenuti nell'allegato 14 del previgente CCNL 10 luglio 2016 con riferimento all'inserimento dell'apprendistato nel livello 1B.

## Capitolo IV – Inquadramento del personale

Fanno parte del capitolo gli art. 15 e 16, entrambi oggetti di intervento da commentare.

### Art. 15 - Sistema di Classificazione unica del personale

In linea generale, **non si osservano variazioni del sistema di classificazione** quale derivante dalle modifiche apportate con l'accordo di rinnovo 18 maggio 2022; tuttavia la stesura unificata ha dovuto uniformare, ove possibile, alcune differenze, anche terminologiche, tra i due CCNL, con una conseguente "riorganizzazione" del testo.

#### Premessa

Risulta una **diversa scrittura del primo capoverso della Premessa**, peraltro confermando la volontà delle Parti di promuovere l'applicazione più estesa del CCNL ed il suo valore di strumento di regolazione del mercato, cui si aggiunge l'impegno a proseguire il processo di riforma del sistema di classificazione del personale.

**Nuovo è l'ultimo capoverso**, dove si affermano i principi del **contratto unico del settore**: il CCNL 18 maggio 2022 rappresenta la disciplina identitaria del rapporto di lavoro dei dipendenti delle aziende che esercitano i servizi ambientali **anche ai sensi della disciplina del nuovo codice degli appalti**, che fa esplicito riferimento al contratto di settore per la determinazione del costo del lavoro ai fini delle gare (art. 41, comma 13, del D. Lgs. n. 36/2003). Il capoverso prosegue assumendo l'impegno delle parti a favorire percorsi di miglioramento delle condizioni professionali, retributive e di lavoro (salvaguardia salute e sicurezza) dei lavoratori del settore.

Al posto del precedente comma 1 figurano oggi i commi 1 e 2, del tutto equivalenti, che specificano la funzione dei livelli di inquadramento all'interno dell'area funzionale (graduare la qualificazione professionale dei lavoratori dell'area, senza che i livelli parametrici A e B abbiano effetti a tale fine).

Nel comma 3 (già 2) viene integrata la denominazione dell'Area Funzionale Raccolta e spazzamento in **Area Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio e attività ambientali complementari**.

Nel **comma 6, lett. a)** (già comma 3 e 3bis) è stata inserita la nota n. 7 che riporta la disciplina del passaggio del parametro del livello 1B da 90 a 88,38, con effetto dal 1° luglio 2022.

Nel **nuovo comma 13** è stato puntualizzato che "il decorso dei 5 anni di servizio utile al passaggio alla superiore posizione parametrica A è **esclusivamente quello maturato nella posizione parametrica B del medesimo livello professionale**. In ogni caso di variazione di livello professionale di inquadramento, ai fini del passaggio alla superiore posizione parametrica A **nulla rilevano le frazioni temporali di servizio maturate nel livello professionale precedentemente** rivestito. Conseguentemente, il periodo di 5 anni inizia a decorrere con l'attribuzione della posizione parametrica iniziale B del nuovo livello professionale assegnato".

Il **comma 14** (già comma 16) conferma per le associate Utilitalia la disciplina del CCNL previgente relativa ai periodi considerati utili ai fini della maturazione del passaggio al livello parametrico B o dal livello J al livello 1B"; **l'ultimo capoverso (che rende utili anche periodi non retribuiti) non si applica alle associate Utilitalia.**

Il **nuovo comma 17** chiarisce che l'attribuzione della posizione parametrica di tipo A decorre dal mese immediatamente successivo a quello nel quale sono stati maturati i 5 anni di servizio.

Ricordiamo che le novità previste nei commi 13 e 17 si rendono applicabili dal 9 luglio 2024.

Sono stati inoltre introdotti un paio di cambiamenti nelle declaratorie di area, di livello e nei profili professionali: nella declaratoria dell'Area **Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio**, sono state aggiunte le attività di sanificazione ambientale e spurgo pozzi neri; nell'area tecnico-amministrativa è stato integrato il profilo esemplificativo del 3° livello professionale: "lavoratore addetto alle attività di segreteria che, utilizzando anche mezzi informatici, svolge compiti vari, quali: dattilografia; **redazione corrispondenza e documenti secondo schemi/modelli usuali**; ricevimento, registrazione, archiviazione di documenti, fatture, corrispondenza; **compilazione prospetti e tabelle su schemi prefissati**; trasmissione di documentazione ecc".

Interessa cmq di più sottolineare le clausole che restano riservate alle sole associate Utilitalia.

- Nell'Area **Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio, Livello professionale J**, viene confermata la declaratoria che prevede anche la guida di veicoli con patente A; nel profilo dell'addetto alla raccolta, la raccolta si intende anche meccanizzata (vedi nota n° 9); nel **Livello professionale 1**, resta valida la dichiarazione congiunta che prevede un percorso di crescita professionale per i lavoratori appartenenti al 1° livello che guidano veicoli con patente B.
- Nell'Area **conduzione**, la clausola integrativa della declaratoria del 3° livello professionale riportata nell'Appendice A (pag. 161) conferma la previsione già inserita nell'ultimo capoverso della declaratoria del 3° livello professionale del previgente CCNL 10 luglio 2016: *"Come operatore unico, nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie, deve assicurare la pulizia intorno al mezzo. Le parti stipulanti convengono che le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata del conducente di autocompattatore come operatore unico ovvero in concorso con altro operatore sono oggetto di esame congiunto tra le imprese e i soggetti sindacali competenti di cui all'art.1 del presente CCNL, per confrontarsi in ordine alle caratteristiche tecniche e di sicurezza dei veicoli nonché alle modalità di svolgimento delle mansioni e alle connesse condizioni di lavoro"*.
- Nell'Area **Impianti e Laboratori, Livello Professionale 2**, la nota n° 12 conferma il seguente profilo esemplificativo: *addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di identificazione, ammissibilità e rilievo quali-quantitativo dei rifiuti, accettazione dei documenti di trasporto, identificazione e registrazione formale utenti*. Non è stato difatti possibile uniformare la collocazione di queste figure professionali nei due CCNL, rimanendo le stesse inquadrate nell'area Impianti per le associate Utilitalia e nell'area Spazzamento per le aziende Assoambiente.

- Nell'**Area tecnica amministrativa** segnaliamo un errore materiale incorso in fase di stesura, nella declaratoria del livello professionale 3, laddove nel primo rigo si fa riferimento alle "mansioni del livello 2" che non esiste nel sistema Utilitalia; provvederemo a correggere il refuso nell'edizione a stampa del CCNL. Con riferimento alla **Disciplina integrativa per la categoria dei quadri**, evidenziamo che la disposizione relativa all'assegnazione temporanea del dipendente a svolgere funzioni di quadro (già comma 7 del previgente CCNL 10 luglio 2016) resta confermata per le associate ma è stata "trasferita" nell'Appendice A (pag.162) sub art.16 mutamento mansioni, in quanto norma non unificata.

#### **Art. 16 - Mutamento di mansioni**

Non è stato possibile raggiungere un accordo di uniformazione sull'istituto: pertanto è stato convenuto che nelle more della definizione di una nuova disciplina unitaria continuano a trovare applicazione le diverse normative previste nei due CCNL previgenti; per le associate Utilitalia vengono dunque **confermate le clausole di cui all'art. 16 del CCNL 10 luglio 2016 e, per i lavoratori Quadri, quanto previsto dal comma 7 della relativa disciplina di cui all'art. 15 del suddetto CCNL, riportate nell'APPENDICE A** ( pagg. 161, 162).

#### **Capitolo V – Orario di lavoro, festività, riposi, ferie**

Gli **articoli contenuti nel capitolo V, dal 17 al 21 e dal 24 al 26**, non hanno subito modifiche nella stesura unificata rispetto al testo convenuto unitariamente nell'accordo di rinnovo 18 maggio 2022, fatto salvo l'aggiornamento dei riferimenti normativi esterni ed interni, ove necessario.

Si segnala, con riferimento alla norma in calce all'**art. 17**, relativa al riconoscimento dei ROL al personale in forza al 31.12.2016 per effetto dell'aumento a 38 ore dell'orario di lavoro disposta dal CCNL 10 luglio 2016, che la stessa si trova ora nell'Appendice A, pag. 162-163.

Allo stesso modo, la norma transitoria in calce all'**art. 21** relativa al trattamento per festività soppresse per il personale in servizio al 30 aprile 2008 e quello assunto dal 1° maggio 2023 al 30 aprile 2008 si ritrova nell'Appendice A, pag. 163-164.

Con l'occasione segnaliamo la correzione del refuso contenuto originariamente nell'art. 19, comma 14, laddove si fa oggi correttamente riferimento ai precedenti commi 3 e 7.

L'**art. 22** (già lavoro domenicale) contiene oggi la disciplina dell'orario di lavoro generazionale (già art. 18bis nella versione del 18 maggio 2022), mentre la disciplina dell'indennità per lavoro domenicale è stata ricollocata nel Capitolo VI (trattamento economico).

## Art. 23 - Ferie

L'articolo è stato riformulato nei commi 2 e 3 per esigenze di simmetricità delle situazioni indicate, senza alcuna differenza di sostanza rispetto al testo previgente: i lavoratori che lavorano su 6 giorni settimanali hanno diritto a 26 giorni lavorativi annui; i lavoratori che lavorano su 5 giorni settimanali hanno diritto a 22 giorni lavorativi annui. Il riferimento corretto è oggi all'anno civile, come riportato, e non all'anno solare come scritto in precedenza.

## Capitolo VI – Trattamento economico

### Art. 27 – Retribuzione e sue definizioni

**L'articolo non ha subito modifiche di sostanza** nella disciplina ivi contenuta, salvo l'aggiornamento delle citazioni di altri articoli o commi di essi che hanno subito spostamenti o modifiche.

Sono state peraltro eliminate clausole ormai superate, come la Dichiarazione a verbale delle parti stipulanti in calce al comma 4 e il secondo capoverso del paragrafo a) del Chiarimento a verbale delle parti stipulanti, che recava una disciplina che ha ormai esaurito i suoi effetti.

Nella lett. c) del suddetto Chiarimento è stato riformulato ed integrato l'elenco con riguardo a tutte le voci contrattuali che si computano sulla retribuzione globale; le voci aggiuntive o riformulate sono: le pause nei reparti/impianti a ciclo continuo (n. 2); il trattamento per giorni festivi e festività religiose soppresse, già festività (n.3); maternità e paternità, già gravidanza e puerperio (n. 8); indennità sostitutiva del preavviso, già preavviso (n. 12); altri permessi e congedi retribuiti per i quali è prevista la corresponsione della retribuzione globale (n. 14). Nel ricordare come l'elenco abbia funzione meramente ricognitiva, l'ultima voce aggiunta dovrebbe comunque evitare future necessità di adeguamento testuale dell'articolo a fronte di eventuali istituti contrattuali sopravvenuti.

L'ultimo comma del Chiarimento, che è stato interessato da una mera precisazione lessicale, conferma quanto già specificato nel previgente CCNL 10 luglio 2016 con riferimento **all'indennità integrativa mensile** che, inserita tra gli elementi che concorrono alla determinazione della retribuzione globale mensile, **è computabile unicamente nel trattamento di malattia, di infortunio e di maternità.**

### Art. 28 – Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria

L'articolo non ha subito modifiche.

### Art. 29 – Corresponsione della retribuzione

Per la definizione di questo articolo abbiamo dovuto risolvere il problema della importante differenza di regime tra i due CCNL confluiti: nel CCNL 10 luglio 2016 la data di corresponsione della retribuzione

mensile deve essere individuata tra il 27 e l'ultimo giorno nel mese cui si riferisce; nel CCNL Assoambiente 6 dicembre 2016 le aziende erogano la retribuzione in via posticipata, entro il 15 del mese successivo a quello di competenza.

La disciplina del nuovo CCNL, in vigore dal 9 luglio 2024, attribuisce pertanto all'azienda la **facoltà di scegliere il tempo di erogazione della retribuzione, in un periodo compreso tra il 27 del mese di competenza fino al 15 del mese successivo** (comma 1).

Tuttavia (comma 3) **nelle aziende che alla suddetta data applicavano le modalità di corresponsione previste dall'art. 29 del previgente CCNL 10 luglio 2016 tali prassi applicative debbono essere conservate**. La norma dell'art. 29 del CCNL 10 luglio 2016 è richiamata espressamente dal testo contrattuale e viene riportata nell'Appendice A allegata al CCNL (pag. 165).

### **Art. 30 – Aumenti periodici di anzianità**

La disciplina degli aumenti periodici di anzianità resta immutata rispetto al testo del 18 maggio 2022.

### **Art. 31 – Mensilità aggiuntive**

#### **A) Tredicesima mensilità**

La disciplina della tredicesima mensilità resta immutata rispetto al testo previgente.

#### **B) Quattordicesima mensilità**

Le modalità di maturazione della quattordicesima mensilità ed il momento della sua erogazione erano diversamente disciplinate nei due previgenti CCNL: nel CCNL Utilitalia 10 luglio 2016 la quattordicesima deve essere erogata entro il 30 giugno di ogni anno e il periodo di maturazione è coerentemente stabilito tra il 1° luglio ed il 30 giugno dell'anno successivo; nel CCNL 6 dicembre 2016 la quattordicesima viene erogata entro il 15 luglio di ogni anno e il periodo di riferimento per determinare la misura spettante va dal 1° agosto al 31 luglio successivo.

Tenuto conto che le reali differenze di disciplina si apprezzano solo nella fase di costituzione del rapporto ed alla sua chiusura, si è ritenuto di individuare una **disciplina unitaria**, procedendo con modalità analoga a quanto convenuto all'art. 29 per la corresponsione della retribuzione: i nuovi commi 1 e 2, in vigore dal 9 luglio 2024, prevedono pertanto che l'azienda è tenuta a corrispondere la quattordicesima mensilità all'inizio del periodo estivo nell'intervallo compreso tra il 15 giugno ed il 15 luglio ( comma 1) e che il periodo di maturazione è stabilito di conseguenza nell'anno di calendario intercorrente tra le due successive date di corresponsione (comma 2). Nell'ambito dei periodi individuati l'azienda resta quindi libera di individuare la data di corresponsione, dalla quale, come si è detto, poi dipende la decorrenza dell'anno di maturazione.

Tuttavia, la norma di cui al comma 4 “Prassi aziendali” (già lettera C ) fa comunque **salve le diverse prassi di corresponsione delle mensilità aggiuntive e dei rispettivi periodi di maturazione eventualmente esistenti a livello aziendale**: tanto era già previsto dalla previgente lett. C), che si riferiva a modalità di corresponsione non compiutamente allineate alla norma contrattuale; oggi anche le modalità derivanti dall’art. 31 del previgente CCNL 10 luglio 2016 sono conservate solo nelle aziende che già le applicavano; tanto evidentemente per non interrompere nelle aziende la continuità dei comportamenti.

La norma del previgente art. 31 richiamata espressamente dal testo contrattuale viene riportata nell’Appendice A allegata al CCNL (pag. 165).

### **Art.32 - Indennità e rimborsi**

Oltre al titolo dell’articolo (già Indennità e provvidenze varie), è stata “riorganizzata” la struttura dell’articolo con la suddivisione in due paragrafi distinti, 1) Indennità e 2) Rimborsi, nei quali sono inseriti i diversi istituti, dapprima esposti senza distinzione. Ne consegue una diversità anche dell’indicazione delle lettere rispetto al previgente CCNL.

#### **1) Indennità**

Fanno parte del primo paragrafo:

- lett. a) indennità di maneggio denaro (già lett. d);
- lett. b) indennità sgombero neve (già lett. e)
- lett. c) indennità lavoro domenicale (già art. 22)
- lett. d) indennità integrativa mensile (già lett. l)
- lett. e) indennità conducente (già lett. m)
- lett. f) mensa (già lett. h);
- lett. g) indennità turni ciclici continui ed avvicendati (già art. 33 previgente CCNL);
- lett. h) indennità di reperibilità (già lett.g);
- lett. i) indennità acqua alta.

**L’indennità lavaggio indumenti (lett. l) non trova in nessun caso applicazione nelle associate Utilitalia**, in quanto riguarda esclusivamente le aziende che applicavano il CCNL Assoambiente 6 dicembre 2016 come rinnovato dal presente CCNL.

Come abbiamo indicato in precedenza, come l’indennità domenicale, già art. 22 del previgente CCNL, anche l’indennità turni ciclici continui ed avvicendati (già art. 33 del previgente CCNL) viene ricollocata in questo articolo, che accorpa tutte le indennità. Allo stesso tempo, la disciplina della trasferta, già art. 32, lett. c) del previgente CCNL, viene riportata nell’art. 33, al posto dell’indennità turni.

Quanto ai contenuti, solo gli istituti dell’indennità maneggio denaro, dell’indennità turni e della mensa subiscono variazioni.

### **Let. a) - Indennità maneggio denaro**

La disciplina dell'indennità maneggio denaro è stata completamente riformulata, in aderenza al testo corrispondente al previgente CCNL Assoambiente.

Il nuovo dettato normativo prevede l'erogazione dell'indennità su base giornaliera (5% della retribuzione base parametrica giornaliera), specificando che compete al dipendente addetto a operazioni di riscossione e pagamento che comportino maneggio di denaro con oneri per errori, per ogni giornata di effettiva prestazione e non più su base mensile.

In forza della norma transitoria in calce alla lett. a), la precedente disciplina contenuta nel CCNL 10 luglio 2016 continua peraltro a trovare applicazione nelle aziende, ma **nei soli confronti dei dipendenti che già fruivano dell'indennità in parola alla data di sottoscrizione della collazione (9 luglio 2024).**

Ricordiamo che la norma previgente, peraltro estremamente sintetica nella definizione dell'istituto, prevedeva un'indennità mensile collegata esclusivamente al ruolo e la corresponsione della stessa pro-rata a chi eventualmente sostituisse il titolare assente.

**A far data dal 10 luglio 2024** per i dipendenti nuovi assunti - nonché per i dipendenti già in servizio cui vengano assegnate per la prima volta le mansioni che comportano maneggio denaro – vale la nuova disciplina, che è molto più puntuale della precedente anche in quanto individua con esattezza i lavoratori aventi diritto (addetti a operazioni di riscossione e pagamento con maneggio denaro ed oneri per eventuali errori) e collega la corresponsione dell'indennità all'effettuazione dell'attività da parte del lavoratore, sia in quanto titolare della funzione sia in quanto sostituto.

### **Let. f) - Mensa**

L'istituto della mensa non riceve una disciplina comune nel nuovo CCNL: **restano pertanto confermate le diverse discipline dei precedenti CCNL** che vengono riportate nelle rispettive Appendici, con specifico richiamo nel testo contrattuale.

Ricordiamo che per le associate Utilitalia la clausola di cui alla lett. h) dell'art. 32 del CCNL 10 luglio 2016 - rinvenibile nell'Appendice A allegata al CCNL (pag. 165) - prevede che nelle aziende in cui non opera il servizio mensa, è possibile, in sede aziendale, previo esame congiunto, individuare soluzioni alternative. In caso di irrealizzabilità del servizio mensa, l'azienda non può corrispondere la relativa indennità sostitutiva.

### **Let. g) - Indennità turni ciclici continui ed avvicendati**

Anche l'indennità per i lavoratori che operano in turni ciclici continui ed avvicendati (già art. 33 del CCNL 10 luglio 2016) non è sostanzialmente mutata rispetto alla precedente formulazione; il nuovo comma 4, pur non avendo la forma dell'elenco, replica le caratteristiche dell'indennità indicate nel

secondo capoverso del previgente comma 3.

**La clausola di cui al comma 5 non riguarda le nostre associate.**

## **2) Rimborsi**

Sono state inseriti nel paragrafo rimborsi i seguenti istituti:

lett. A) **Rimborso spese per uso autovettura (già rimborso spese di trasporto)**, che non ha subito alcuna modifica rispetto al previgente testo;

lett. B) **Rimborso spese per testimonianza**, dove è stato precisato (2° comma) che dalla retribuzione globale corrisposta anche al lavoratore designato giudice popolare va detratta l'indennità percepita dallo Stato;

lett. C) **Rimborso spese per rinnovo patente**;

lett. D) **Rinnovo certificazione CQC**.

Gli ultimi due istituti in precedenza erano entrambi contenuti nell'art. 32, lett. F); nella versione del nuovo CCNL, che distingue le due fattispecie, mentre è confermata totalmente la disciplina del rimborso spese per il rinnovo della patente, per quanto riguarda la **certificazione CQC** vanno segnalate alcune puntualizzazioni.

In particolare nel nuovo comma 1 ( già comma 2, primo capoverso del previgente testo) viene specificato che **l'azienda deve stipulare a suo carico apposita convenzione con agenzie e soggetti autorizzati** al rilascio dell'attestato di frequenza necessario al rinnovo della certificazione per i lavoratori con contratto a tempo interminato addetto alla conduzione di mezzi d'opera, macchine operatrici o automezzi per i quali è richiesta al lavoratore ,oltre il possesso della patente C o superiori, la carta di qualificazione del conducente necessaria per lo svolgimento di attività di trasporto e/o movimentazione dei rifiuti.

Il lavoratore ha l'obbligo di frequentare il corso di formazione periodica al di fuori dell'orario di lavoro (comma 2, già comma 2, ultimo capoverso)

Il nuovo comma 3 specifica che, qualora l'azienda non provveda alla stipulazione della convenzione, al dipendente è riconosciuto il rimborso delle spese di rinnovo di validità della qualificazione CQC.

Restano salve eventuali diverse prassi aziendali (comma 4).

L'articolo appare più chiaro nello stabilire che **la modalità prioritaria è la convenzione gestita all'azienda**, laddove il rimborso delle spese sostenute direttamente dal dipendente ha funzione solo sussidiaria.

**La lett. E) Uso gratuito dell'alloggio non riguarda le nostre associate.**

### **Art. 33 Trasferta (già art.32 lett. C)**

La disciplina della trasferta presenta alcune novità: nel comma 1 è stato aggiornato il riferimento all'art.17 comma 9 (già comma 10); nel comma 2 è stata eliminato il riferimento alla data di decorrenza della disciplina in quanto ormai consolidata; nel comma 9 (già comma 8) è stato riportato un nuovo testo più assertivo del precedente, ma dal medesimo significato (da "Eventuali buoni pasto che l'azienda corrisponda ai propri dipendenti non competono al personale inviato in trasferta" a "Al personale inviato in trasferta non compete il buono pasto").

Il nuovo comma 13 fa comunque salvi gli accordi in atto a livello aziendale che regolamentano la trasferta.

### **Art. 34 – Trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale**

L'art. 34 non ha subito alcuna modifica.

## **Capitolo VII – Interruzioni e sospensioni della prestazione di lavoro**

Negli articoli 35 (Interruzione e sospensione del lavoro per cause di forza maggiore) e 36 (assenze) non ci sono cambiamenti; tuttavia dobbiamo segnalare che nell'**art. 36, "Assenze"**, comma 4, figura un refuso, in quanto è rimasto il precedente riferimento all'art. 68, comma 1 lett. f, mentre il riferimento corretto è oggi alla lett. g; il testo va pertanto letto come riferito alla lettera g) dell'art. 68, comma 1 e provvederemo a correggere questo - come eventuali altri errori materiali - nell'edizione a stampa del CCNL.

### **Art. 37 – Permessi – Aspettativa per motivi privati**

Allo scopo di allineare i due testi previgenti, il comma 1 è stato in parte riformulato, prevedendo che al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare, compatibilmente con le esigenze di servizio, **brevi permessi, per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione**. La nuova formula appare del tutto equivalente alla precedente.

Rispetto al testo precedente è stato inserito un **nuovo comma 2**, che specifica che la retribuzione da prendere a riferimento per i permessi retribuiti di cui al comma 1 è la retribuzione globale. La norma non appare innovativa ma solo più puntuale rispetto alla precedente.

Nel nuovo comma 3 (già comma 2) è stato precisato che nel periodo di **aspettativa per motivi privati** fino ad un massimo di anno non si ha corresponsione della retribuzione né decorrenza dell'anzianità ai fini di alcun istituto; dalla dizione scompare il riferimento alla valutazione discrezionale della validità dei motivi da parte dell'azienda, peraltro insita nella piena facoltà dell'azienda di concedere o meno l'aspettativa, quando la fattispecie non sia regolata dalla legge.

Nessun cambiamento si segnala per gli articoli 38 (aspettativa per funzioni pubbliche elettive o per cariche sindacali. Permessi per funzioni pubbliche elettive), 39 (trattamento per adempimento delle funzioni elettorali) e 40 (congedo matrimoniale).

#### **Art. 41 – Diritto allo studio – Congedi non retribuiti per la formazione**

#### **Art. 42 – Formazione dei lavoratori**

L'istituto non ha subito modifiche in sede di stesura unificata salvo lo spostamento **all'art. 42** (già Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro) della disciplina contenuta nella **lett. C) Formazione dei lavoratori**, che nei contenuti resta immutata rispetto al testo modificato con l'accordo del 9 dicembre 2021; conseguentemente è stata aggiornata anche la denominazione dell'articolo.

#### **Art. 43 - Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro (già art.42)**

L'unica integrazione di rilievo da segnalare è riferita al periodo di **aspettativa** riconosciuto al lavoratore nell'imminenza della scadenza del periodo di comporto (lettera "D"): fermo restando il diritto del lavoro a fruire un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 270 giorni di calendario previsto al comma 1, nel comma 4 è stato aggiunto un capoverso che prevede che **" in prossimità della scadenza del periodo di aspettativa non retribuita, l'azienda si impegna a esaminare e valutare eventuali richieste scritte di lavoratori di prolungamento di tale periodo, ai fini della conservazione del posto di lavoro"**. La norma non costituisce ovviamente obblighi in capo al datore di lavoro di accoglimento della richiesta di prolungamento né tanto meno di sollecitazione della stessa in prossimità della scadenza del periodo di aspettativa. La richiesta del lavoratore deve essere scritta e riteniamo che debba recare le motivazioni per consentire all'azienda un giudizio sull'opportunità di concedere il beneficio.

La Nota a verbale relativa al versamento degli oneri contributivi relativi ai periodi di aspettativa non retribuita presso la gestione ex INDPAP, posta in calce alla lettera D) nel previgente CCNL, è stata eliminata, in quanto ormai superata dalla normativa di legge vigente.

La Norma transitoria, che ha regolato il passaggio al nuovo regime di comporto di malattia nella vigenza del precedente CCNL, che era in calce all' art 43 nel previgente CCNL 10 luglio 2016, è stata "trasferita" nell'Appendice A (pag. 166) a soli fini ricognitivi, non essendo più vigente.

#### **Art. 44 - Trattamento per infortunio sul lavoro e malattia professionale (già art.43)**

Il testo dell'articolo è stato interessato da un'unica modifica testuale nel comma 7, da "l'azienda ha la facoltà di ripetere dal lavoratore" a "l'azienda ha facoltà di **recuperare** dal lavoratore", con finalità di mera precisazione lessicale, senza alcun effetto di modifica sostanziale del contenuto della disposizione, che, come si ricorda, prevede che l'azienda abbia la suddetta facoltà qualora

l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo, la quota di trattamento economico corrisposta a proprio carico.

#### **Art.44 bis - Inidoneità sopravvenuta alla mansione (già art.44)**

La disciplina dell'istituto, che **non ha subito modifiche** rispetto al testo del 18 maggio 2022, continua a trovare applicazione soltanto nelle associate Utilitalia.

### **Capitolo VIII – Tutela della dignità della persona**

#### **Art. 54 - Parità di trattamento tra uomini e donne - Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali e di violenza nel luogo di lavoro**

L'articolo è stato riformulato ed arricchito con l'intento delle parti stipulanti di rafforzare i principi ivi contenuti a tutela della dignità del lavoratore/persona nel luogo di lavoro.

Nel primo comma (nuovo) si afferma appunto il dovere morale e sociale di tutelare la dignità, i diritti fondamentali, la salute psico-fisica dei lavoratori nell'ambiente di lavoro.

A tal fine (secondo comma, riformulato) sono richiamate le diverse disposizioni di legge vigenti, a partire dalla Costituzione, che datori di lavoro e lavoratori si impegnano ad osservare e sostenere, in particolare quanto a:

- parità di trattamento tra uomini e donne per quanto concerne l'accesso al lavoro, condizioni di lavoro, formazione e promozione professionale;
- prevenzione contrasto delle condotte discriminatorie fondate sul genere, sulla razza, sulla lingua, sulla religione, sull'orientamento sessuale o a causa di handicap, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali
- prevenzione e repressione dei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale
- rispetto della dignità della persona

Viene confermata (comma 3) la Commissione nazionale paritetica già prevista dal previgente CCNL, per attività di studio mirata alla promozione di azioni positive con particolare riguardo all'occupazione e alla valorizzazione professionale femminile.

#### **Art. 55- Congedo per donne vittime di violenza di genere (già Violenza di genere)**

L'articolo ribadisce il diritto delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione in quanto vittime di violenza di genere di avvalersi dell'astensione dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi.

Oltre il completamento del riferimento normativo (art. 24 del D.Lgs n. 80/2015), la norma ha

modificato le modalità di fruizione del congedo in parola rispetto alla legge ed alla precedente versione della norma contrattuale, replicando esattamente il disposto della legge, che prevede che il congedo possa fruirsi anche su base oraria per periodi non inferiori **alla metà dell'orario medio giornaliero** del mese precedente quello di inizio del congedo. Riteniamo che il mantenimento della modalità previgente, che poneva il limite di 1/3 dell'orario di lavoro giornaliero, possa comunque essere mantenuta ove di miglior favore per la lavoratrice.

#### **Art. 56 - Prevenzione e repressione del mobbing**

E' stata modificata la formulazione del secondo comma, che pone più decisamente il dovere dei datori di lavoro e dei lavoratori di adoperarsi, ciascuno nel suo ruolo, per prevenire e contrastare ogni forma di molestia, vessazione e violenza fisica, psicologica o morale o psichica nell'ambiente di lavoro, tra colleghi o tra superiori e subordinati, che possa indurre sofferenza e prostrazione dei dipendenti.

Nel terzo comma, anch'esso di nuova formulazione, sia le Parti stipulanti sia le parti del rapporto di lavoro si impegnano al rispetto della normativa e della contrattazione di livello europeo sul tema delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro (Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001 del 20.9.2001; Accordo delle parti sociali europee del 26.4.2007 e correlato Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.1.2016).

### **Capitolo IX- Prerogative e diritti sindacali**

#### **Art. 57 – Prerogative e permessi sindacali**

Va innanzitutto premesso che nel testo dell'articolo è stato inserito in alcuni punti il riferimento al concetto di **unità produttiva** in alternativa al termine **azienda**: tanto è stato necessario per uniformare la terminologia utilizzata nei due CCNL previgenti in materia di permessi sindacali; peraltro il riferimento all'unità produttiva risale alla legge (Statuto dei Lavoratori) ed alla contrattazione di livello confederale (TU sulla rappresentanza), riferendosi, com'è noto, alle articolazioni delle aziende fornite di propria autonomia produttiva e finanziaria, come da consolidata giurisprudenza. Riteniamo pertanto che il cambiamento non produca effetti nel sistema delle nostre associate, che possono continuare a riferire i diritti e le prerogative previsti dall'art. 57 all'azienda nella sua unitarietà, fatta salva l'eventuale presenza delle unità come sopra individuate, fattispecie di realizzazione assai rara.

I cambiamenti dell'art. 57 sono molto pochi e riguardano essenzialmente la materia dei permessi sindacali, di cui alle lett. B), C) e D) dell'articolo. Il testo risulta tuttavia diversamente articolato e oggettivamente più complesso del precedente in quanto abbiamo dovuto evidenziare direttamente nel corpo dell'articolo le differenze di normativa che rimangono in vita per le aziende che applicavano i due CCNL confluiti.

Per le associate Utilitalia, non ci sono comunque cambiamenti per quanto riguarda i permessi spettanti alla r.s.u., in quanto il comma 1 lett. a) replica i precedenti commi 1 e 2 ed il resto della lett. B) è esattamente identico alla versione precedente.

Lo stesso va affermato per i permessi spettanti ai dirigenti delle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL (lettera C) Permessi retribuiti per i componenti degli Organi/Strutture territoriali e nazionali delle OO.SS. stipulanti FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI-UIL E FIADEL): il comma 1, lett. a) della lett. C) replica il contenuto del previgente testo del comma 1 della lett. C).

Segnaliamo tuttavia che il comma 2 è formulato in modo inesatto in quanto è stato erroneamente eliminato il riferimento alla quota parte “nella misura di 4 ore dei permessi retribuiti di cui al precedente comma 1”, che provvederemo a reinserire nell’edizione a stampa del CCNL unificato. Pertanto, per i componenti delle strutture territoriali e nazionali delle OO.SS. resta confermato il monte ore annuo complessivo di ciascuna azienda pari a 5 ore e 30 minuti per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno; tale monte ore è suddiviso in due parti: una quota parte, nella misura di 4 ore di permessi retribuiti per dipendente è distribuita tra le OO.SS. stipulanti in applicazione dell’indice di rappresentatività aziendale di ciascuna di esse sul monte ore annuo complessivo; la quota parte residua, pari 1,5 ore per dipendente è invece da ripartire in modo paritetico tra tutte le organizzazioni sindacali stipulanti FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e FIADEL, a prescindere da quanti iscritti ognuna di esse conti in azienda.

Nella lettera D) “Disciplina dei permessi retribuiti ex art. 30 della Legge n. 300/1970”, che individua i permessi spettanti alle OO.SS. firmatarie del CCNL (che allo stato non sono presenti, quindi la norma non trova applicazione nel sistema Utilitalia) ovvero alle eventuali altre OO.SS. riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 (OO.SS. sottoscrittrici di accordi aziendali a contenuto normativo, come previsto dall’art. 19 comma 1 della medesima legge), è stato modificato il monte ore aziendale di permessi retribuiti nelle aziende da 201 a 1000 dipendenti, da 132 a 108 ore (comma 2).

Con la stesura unificata del vigente CCNL, le parti hanno infine ritenuto necessario intervenire anche sulla lettera E) “Aspettativa retribuita per motivi sindacali alle OO.SS. stipulanti il CCNL FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e FIADEL, specificando (comma 1) che il periodo di aspettativa retribuita (c.d. distacco sindacale) attribuito alle OO.SS. nella misura complessiva di **332 mesi per ogni anno civile** (e non solare, come nel precedente testo) è da intendersi **di competenza di tutte le aziende associate alle Associazioni datoriali firmatarie del CCNL 10 luglio 2016: pertanto si aggiungono come coobbligate alle aziende associate ad Utilitalia anche le aziende associate a Confindustria Cisambiente, Lega Coop Produzione e Servizi, Confcooperative e AGCI.**

Evidentemente occorrerà attivare un processo di gestione integrata con le altre Associazioni dei suddetti permessi, al fine della ripartizione dei 332 mesi anche sulle loro associate, a partire dal prossimo anno.

Sempre con riferimento ai distacchi sindacali è stato introdotto un nuovo comma 5 che prevede che l’aspettativa retribuita per motivi sindacali **non può essere riconosciuta nelle aziende aventi meno di 50 dipendenti.**

Scompare infine dall'articolo la Norma transitoria, la cui vigenza era limitata all'anno 2019.

#### **Art. 58, punto 2) – Trattenute dei contributi sindacali**

Il nuovo testo dell'art. 58, punto 2), strutturato per commi, presenta alcune nuove formulazioni che precisano le modalità di conferimento e revoca della delega sindacale.

Nel comma 2 viene chiarito che **il tesseramento**, ovvero l'iscrizione al sindacato, **ha durata annuale, anche se la sua esazione è rateizzata in 14 mensilità**. La precisazione è importante per comprendere le modalità di recupero del contributo in caso di revoca della delega da parte del lavoratore.

Il comma 3 richiede inoltre che nella delega sia esplicitato l'impegno del lavoratore ad osservare le disposizioni contrattuali in materia.

Il comma 4 prevede che, in caso di sospensione della trattenuta mensile su richiesta del lavoratore - sospensione che decorre dal mese successivo alla data della revoca della delega sindacale - il lavoratore resta tenuto a versare la residua quota del contributo annuale e l'azienda deve pertanto procedere alla relativa trattenuta in unica soluzione nella prima retribuzione utile.

L'impegno del lavoratore deve peraltro risultare da clausola esplicitamente dallo stesso accettata e sottoscritta al momento del rilascio della delega. Tali clausole sono normalmente contenute nei modelli di adesione al sindacato, che vanno quindi notificati all'azienda per consentirle di procedere.

#### **Art. 58, punto 3) - Assemblee sindacali del personale**

L'articolo è stato interessato da una riformulazione, che si limita a meglio esprimere la medesima disposizione già presente nel precedente testo, ovvero il diritto dei lavoratori di riunirsi in assemblea in azienda durante l'orario di lavoro per un massimo di 10 ore annue pro capite per le quali viene corrisposta la retribuzione globale; le riunioni fuori orario non hanno il limite di 10 ore annue ma non sono retribuite.

#### **Art. 58, punto 4) - Sedi sindacali**

Nel ribadire quanto specificato in precedenza sugli effetti della citazione dell'unità produttiva, la norma (comma 1) prevede che l'obbligo di mettere permanentemente a disposizione della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle sue funzioni, situato all'interno dell'azienda oppure nelle sue immediate vicinanze, scatti nelle aziende con almeno 200 dipendenti, mentre nelle aziende con meno personale le aziende provvederanno di volta in volta, su richiesta, a mettere a disposizione della R.S.U. un locale idoneo per le loro riunioni. Tuttavia, per le associate Utilitalia **permane la soglia inferiore dei 100 dipendenti** (come riportato nella nota 32).

## **Art. 59 – Istituti di patronato**

Il testo della nuova stesura dei commi 1 e 2 è stato semplificato e precisa che **le bacheche e i locali che i patronati potranno utilizzare sono quelli a disposizione della RSU.**

Il comma 3 è stato eliminato; ma **il richiamo agli accordi stipulati tra le parti per l'attuazione pratica della norma è stato riportato nella nota n. 33 valida per le associate Utilitalia.**

## **Art. 60 – Attività culturali e ricreative**

L'articolo è stato estremamente semplificato e si limita a rimandare alla contrattazione aziendale, *rectius* ad accordi aziendali, la gestione delle attività culturali e ricreative attraverso organismi aziendali formati a maggioranza da rappresentanti dei lavoratori.

**Restano applicabili per le associate Utilitalia come norma speciale (riportata in calce all'articolo stesso) le regole già previste dal CCNL per il finanziamento delle attività in oggetto.**

## **Capitolo X - Procedura per le controversie individuali**

### **Art. 61 - Procedura per le controversie individuali**

I commi 1, 2,3 che disciplinano la procedura dell'esame delle controversie individuali di lavoro in sede aziendale non hanno subito variazioni; ricordiamo che i suddetti commi stabiliscono che in prima istanza la questione causa di controversia venga esaminata in un incontro tra la direzione aziendale e il lavoratore al termine del quale viene sottoscritto dalle parti interessate un specifico verbale.

Le modifiche hanno invece interessato il comma 4 che disciplina l'eventuale seconda fase: "In caso di mancato accordo, la questione è oggetto di successivo esame davanti una commissione costituita a livello territoriale, **ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c.**—dai rappresentanti dell'**Associazione imprenditoriale cui è iscritta l'azienda e i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.** Tale incontro è svolto entro i 10 giorni lavorativi successivi alla formalizzazione della richiesta di incontro a livello territoriale. Al termine di tale fase viene sottoscritto da tutte le parti interessate uno specifico verbale, **ai sensi dell'art. 2113 c.c..**

La precedente formulazione è stata modificata (come soprariportato in grassetto) formalizzando la procedura sindacale di conciliazione delle vertenze ex art. 412-ter CpC al fine di renderla maggiormente conforme alle prescrizioni di legge; in questo modo, le controversie vengono risolte in una delle sedi previste dal Codice di procedura civile, così che le rinunzie e transazioni contenute nei relativi verbali godano della validità prevista dall'art. 2113 del Codice civile.

E' stata inoltre inserita una specifica previsione per le "**Controversie plurime**", che dispone

l'applicazione della procedura prevista dall'art. 61 anche nel caso in cui la controversia relativa all'interpretazione o l'applicazione di una specifica norma disciplinante il rapporto di lavoro riguardi una pluralità di lavoratori.

## Capitolo XI - Ambiente di lavoro – Igiene e sicurezza del lavoro

### Art. 63 – Salute e sicurezza – Dichiarazione a verbale

L'art. 63 presenta solo cambiamenti strutturali (rinumerazione commi, riferimenti normativi interni).

Segnaliamo che, in adempimento degli impegni assunti con la Dichiarazione a verbale posta in calce all'art.63 in relazione a quanto previsto dall'art. 44 del D. Lgs. n. 81/2008 (“Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato”), le Parti hanno lavorato, in un apposito Gruppo di lavoro costituito in collaborazione con la Fondazione Rubes Triva, alla redazione di un documento contenente le linee guida per l'attuazione del su citato art. 44.

Il documento contenente le Linee Guida verrà ufficializzato ed inserito negli Allegati al CCNL unico nell'edizione a stampa.

### Art. 64 Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro/Fondazione Rubes Triva

L'art. 64 non subisce modifiche per quanto riguarda le nostre associate: infatti il nuovo comma 7 della lettera A) “Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro”, sub 3) “Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili”, che rimanda alla previgente disciplina riguarda esclusivamente le aziende che alla data del 1° gennaio 2022 applicavano il CCNL 6 dicembre 2016 resta confermata la disciplina dell'art. 65 lett. C), commi 2-5 e D) del suddetto CCNL”.

Eguale la norma Transitoria posta in calce alla lettera B) “Fondazione nazionale sicurezza RUBES TRIVA” non trova applicazione nelle nostre associate, in quanto riguarda esclusivamente le aziende che applicavano il CCNL Assoambiente 6 dicembre 2016 alla data del 1° giugno 2022.

## Capitolo XII – Previdenza integrativa e assistenza sanitaria integrativa

### Art. 65 Lett A) - Fondo Previambiente

L'articolo è stato riformulato in diversi punti, al principale fine di rendere le relative clausole maggiormente integrate e coordinate e di garantire la corretta interpretazione, **senza modifiche di carattere sostanziale.**

In particolare, segnaliamo che i punti 5 e 6 sono stati invertiti ed in parte riformulati; in particolare

la nuova lett. e) chiarisce che **la quota di € 7,00 mensili prevista dall'Accordo 18.5.2022 a partire dal mese di gennaio 2024 compete solamente ai lavoratori aderenti volontari con contributo individuale**, con esclusione quindi dei lavoratori aderenti "taciti" (comma 12), ai quali spetta solo il contributo di 10 euro mensili previsto anche per i cd aderenti contrattuali (comma 11), con le decorrenze previste nella specifica disposizione contrattuale. Il dubbio in proposito era stato generato dall'improprio riferimento contenuto nel verbale di accordo 18 maggio 2022, frutto di un mero errore materiale e non della volontà delle Parti, che viene pertanto oggi corretto con effetto interpretativo *ex tunc*. Non ci risultano peraltro comportamenti non coerenti delle nostre Associate in proposito.

Altre novità da segnalare riguardano il comma 2, dove è stato eliminato il riferimento ai "lavoratori non in prova": di conseguenza **le aziende debbono consegnare il modulo di adesione a Previambiente e la Nota informativa a tutti i nuovi assunti all'atto dell'assunzione**. Tanto non modifica il diritto del solo lavoratore non in prova di aderire al Fondo, ma obiettivamente semplifica le procedure di comunicazione.

Il comma 9 (già comma 13), relativo alla possibilità di incrementare la posizione contributiva individuale, è stato integrato con il riferimento all'opportunità di convertire **eventuali quote di premio di risultato o gli importi mensili corrispondenti agli aumenti periodici di anzianità** (lett. A bis Misure di incentivazione della previdenza complementare); resta confermata la clausola che prevede che, in caso di variazione della contribuzione determinata percentualmente, la retribuzione assunta come base di riferimento è uguale a quella utilizzata per il calcolo del TFR.

Con riferimento ai **lavoratori aderenti al Fondo già occupati in data antecedente al 29 aprile 1993**, per i quali ai sensi del comma 5 lett. d) del CCNL vigente è previsto il conferimento al Fondo di una quota mensile dell'accontamento del trattamento di fine rapporto maturando nel corso dell'anno nella misura del 2% della retribuzione utile, il nuovo comma 10 si limita a riportare quanto già previsto dall'art. 8, comma 7, D.lgs. 205/2005 ovvero che tali lavoratori possono optare per il conferimento di quote mensili dell'accantonamento del TFR ulteriori fino al conferimento dell'intero T.F.R. maturando.

Il **nuovo comma 11** sostituisce l'intero paragrafo «Lavoratori con adesione contrattuale» con riguardo ai lavoratori c.d. **aderenti contrattuali** (che non aderiscono volontariamente al Fondo) per i quali l'azienda versa al Fondo Previambiente il solo contributo di 10 euro mensili.

Il **nuovo comma 12** precisa che anche per gli aderenti solo tramite conferimento del TFR, anche in forma tacita, ai sensi dell'art. 8 comma 7, del D. Lgs. n. 252/2005, si versa al Fondo Previambiente il solo contributo di 10 euro mensili.

Con riferimento alla copertura assicurativa dei casi di premorienza e di invalidità permanente che ricordiamo decorre dal 1° gennaio 2023, nel **nuovo comma 13** viene specificato che le aziende versano al Fondo Previambiente il contributo aggiuntivo in cifra fissa di 5 euro mensili per 12 mensilità in **favore di tutti i lavoratori iscritti al Fondo, cioè tutte le categorie prima indicate, inclusi gli aderenti contrattuali**.

In calce all'articolo è stata inserita anche la **Dichiarazione a verbale**, con la quale le parti hanno chiarito che **le quote di contribuzione in cifra fissa** al Fondo Previambiente, a far data dal primo versamento successivo alla data di sottoscrizione della collazione del CCNL (cioè, dalla stesura unificata, 9 luglio 2024), **debbono essere versate in misura non parametrata ed intera anche per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale**.

Restano impregiudicati e non ripetibili i versamenti effettuati in precedenza per i lavoratori a tempo parziali.

#### **Art. 65 Lett. B) - Fondo FASDA**

Viene riformulato il comma 8 dell'articolo, relativo al caso di mancato versamento da parte dell'azienda del contributo ordinario al Fondo Fasda, precisandosi che, salva la responsabilità in capo all'azienda inadempiente verso i lavoratori per la perdita delle relative prestazioni sanitarie, **la regolarizzazione dei mancati versamenti avverrà secondo le modalità e i termini previsti dal Regolamento del Fondo**. È stato anche precisato che la facoltà del lavoratore di chiedere all'azienda il risarcimento del danno subito si aggiunge al diritto alla corresponsione del contributo ordinario. Le integrazioni in parola si sono rese necessarie in relazione all'esito di alcune controversie che hanno riguardato la specifica casistica.

### **Capitolo XIII - Norme comportamentali e disciplinari**

#### **Art. 68 - Sanzioni disciplinari**

E' stato corretto un errore materiale incorso nell'accordo di rinnovo 18 maggio 2022, con riferimento al *paragrafo 2, lett. C) MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO A 2 GIORNI*, laddove alla lettera a) si indicava l'ipotesi di "una seconda mancanza per la medesima infrazione o di una terza tra quelle previste nella precedente lett. B)". Tale indicazione risultava contraddittoria con quanto stabilito nella successiva lett. D) sub a), che indica la medesima ipotesi della terza mancanza come caso di assoggettamento alla misura disciplinare della sospensione da 3 a 5 giorni.

Il nuovo testo dell'art. 68, paragrafo 2, lett. C) reca pertanto alla lettera a) **solamente l'ipotesi della "seconda mancanza tra quelle previste nella precedente lett. B)".**

Inoltre, per coerenza con gli obblighi di comunicazione dell'inizio della malattia al datore di lavoro previsti contrattualmente, è stata inserita la violazione degli stessi nel gruppo delle mancanze disciplinari punibili con la sospensione del servizio fino a 2 giorni, nella nuova lettera b) **"comunicazione delle assenze per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro oltre il termine di cui all'art. 42 lett. A comma 1".**

## CAPITOLO XIV – Cessazione del Rapporto di Lavoro

### Art. 69 – Estinzione del rapporto di lavoro – preavviso (già Estinzione del rapporto di lavoro)

La disciplina dell'estinzione del rapporto di lavoro, del preavviso e dell'indennità sostitutiva del preavviso sono stati oggetto di complessiva rivisitazione.

L'art. 69 oggi regola congiuntamente le cause di estinzione del rapporto di lavoro e l'istituto del preavviso (di licenziamento e di dimissioni).

In particolare, è stata **superata l'elencazione delle cause di estinzione del rapporto di lavoro** prevista nel precedente articolo, restando il solo richiamo ai "casi previsti dalla legislazione vigente" (comma 1). L'elenco contenuto nel precedente comma aveva infatti un mero valore ricognitivo, non facendo che riassumere le diverse ipotesi consentite dalla normativa vigente.

Nel nuovo comma 2 viene riportata la disposizione del precedente comma 1 dell'art. 70, ovviamente riformulata in coerenza con il nuovo comma 1: la regola (certamente non nuova, sicuramente più chiara del precedente testo, che conteneva anche un refuso) prevede **l'obbligo della prestazione del preavviso da parte del datore di lavoro in caso di suo recesso per cause diverse dal recesso per giusta causa**: infatti il preavviso è dovuto in tutte le ipotesi di licenziamento diverse dalla giusta causa, incluso il caso di licenziamento dei lavoratori in possesso dei requisiti di vecchiaia ed il caso di morte.

Nel comma 3 sono stabiliti i termini di preavviso dovuti al lavoratore: la nuova regola prevede termini collegati sia al livello di inquadramento sia all'anzianità di servizio. Tuttavia (comma 4), nelle associate Utilitalia resta confermata – quanto ai termini di preavviso - l'applicazione della previgente normativa contrattuale nazionale stabilita dal precedente CCNL (art. 70, comma 1), che viene testualmente riportata nel corpo del comma 4. Di conseguenza, **nelle nostre associate i termini di preavviso non cambiano e la nuova regola non si applica**. Il testo fa riferimento a "tutta la vigenza del presente contratto": la precisazione non assume peraltro particolare significato in ragione dell'ultrattività del CCNL 18 maggio 2022, come da art. 73 comma 2 dello stesso.

Le previsioni dei seguenti commi 5-7 replicano i commi 2-3 del precedente art. 70. Il nuovo comma 8, pur sostanzialmente identico al comma 5 del precedente art. 70, è più chiaro: in caso di licenziamento, il preavviso può decorrere o dal 1° o dal 16 di ciascun mese; la regola non vale per il caso di dimissioni del lavoratore. Il comma 9 replica il contenuto del comma 6 del precedente art. 70.

I successivi commi 10-12 sono **nuovi** ed integrano quindi la disciplina del preavviso.

Il comma 9 prevede l'obbligo della forma scritta per licenziamento e dimissioni; il comma 11 ripete la disposizione dell'art. 23, comma 10, vietando la coincidenza tra ferie e preavviso; il comma 12 precisa che in caso di dimissioni del lavoratore l'intervento della malattia non ha l'efficacia di interrompere la decorrenza del preavviso, come invece avviene in caso di licenziamento. Con questa disposizione il CCNL ambiente contrattualizza una posizione assunta concordemente dalla giurisprudenza.

Il comma 13 replica il comma 7 dell'art.70, che era mal scritto, contenendo un riferimento "circolare" ad un articolo seguente inesistente; è tuttavia sfuggito il riferimento al "trattamento di fine lavoro,

laddove previsto” invece che al TFR, che necessiterebbe di una correzione, cui provvederemo in fase di stampa.

### **Art.70 – Indennità sostitutiva del preavviso (già Preavviso di licenziamento – Indennità sostitutiva – Dimissioni)**

Il successivo art. 70 è dedicato interamente all’istituto dell’indennità sostitutiva del preavviso, la cui disciplina viene in parte modificata.

Ai termini di legge, la parte che recede dal rapporto di lavoro (datore di lavoro o lavoratore) senza l’osservanza dei periodi di preavviso, tranne nei casi in cui tale omissione è consentita dalla legge (es. licenziamento per giusta causa o dimissioni per giusta causa), deve corrispondere alla parte che riceve il recesso l’indennità sostitutiva del preavviso in misura pari alla retribuzione globale dovuta per il periodo di preavviso non dato (comma 1). Laddove si tratti del lavoratore dimissionario, l’importo sarà oggetto di trattenuta dalle competenze dovute dall’azienda al lavoratore.

In caso di morte del lavoratore (art. 2122, comma 2 c.c.) ma anche nei casi in cui l’estinzione del rapporto di lavoro non dipende da causa imputabile al lavoratore (e la prestazione del preavviso sarebbe pertanto priva di *ratio*), quale il superamento del periodo di comporta per malattia o la comprovata incapacità lavorativa, la corresponsione dell’indennità sostitutiva è comunque un obbligo del datore di lavoro (comma 2).

L’azienda può disporre la risoluzione immediata del rapporto di lavoro del lavoratore licenziato, esonerandolo dal lavoro durante il periodo di preavviso, ma in questo caso deve erogare l’indennità sostitutiva del preavviso (comma 3).

La parte che riceve il recesso (il lavoratore licenziato, l’azienda cui vengono presentate le dimissioni) può peraltro rinunciare alla prestazione del lavoro e risolvere immediatamente il rapporto: in questo caso non esiste nessun obbligo di corresponsione dell’indennità sostitutiva (comma 5).

In caso di morte del lavoratore (comma 4), l’indennità sostitutiva va corrisposta agli eredi ai sensi dell’art. 2122 c.c.; anche in questo caso, come per il TFR, vale il diritto anche della parte dell’unione civile ai sensi dell’art. 1, comma 17 della legge n. 76/2016 (anche se il testo non lo cita).

La differenza principale col precedente testo riguarda il superamento della clausola di cui al comma 12, che, in caso di dimissioni del lavoratore, individuava la possibilità dell’azienda di risolvere immediatamente il rapporto di lavoro corrispondendo l’indennità sostitutiva del preavviso, attraverso apposito accordo sindacale, mentre la nuova clausola di cui al comma 5 non obbliga l’azienda a nessun pagamento nella medesima fattispecie.

## **Art. 71 -Trattamento fine rapporto di lavoro**

La disciplina del trattamento di fine rapporto non è stata modificata.

Nel nuovo comma 4 (già comma 5), che regola il diritto degli eredi di cui all'art. 2122 c.c. alla liquidazione del TFR in caso di morte del lavoratore, è stata aggiunta la parte dell'unione civile, non citata nell'art. 2122, in attuazione dell'art. 1, comma 17 della legge n. 76/2016.

Nella Nota a verbale è stato eliminato il punto n. 1), ormai superato nell'applicazione; la nota nella versione odierna conferma l'esclusione della tredicesima mensilità dalla base di calcolo del TFR ed è stata semplicemente integrata coi riferimenti agli accordi Assoambiente per la costituzione del Fondo Previambiente.

Resta vigente, per quanto riguarda le associate Utilitalia, la norma speciale per il personale in servizio al 30 aprile 2008 (già comma 3 del precedente articolo), che è stata riportata nell'Appendice A (pag.166).

## **Capitolo XV – Norme Finali**

### **Art. 72- Decorrenza e durata**

Ferma restando la decorrenza specifica di alcuni istituti contrattuali, il CCNL 18 maggio 2022 decorre dal **1° gennaio 2022** e scadrà il **31 dicembre 2024**; la decorrenza del 1° giugno 2022 prevista per alcuni istituti è richiamata nelle note poste in calce agli articoli di riferimento, mentre gli istituti che decorrono dal 9 luglio 2024 sono segnalati direttamente nel testo.

### **Art. 74 - Abrogazione-inscindibilità**

Il comma 1 è stato modificato come di seguito indicato in grassetto “Il presente CCNL annulla e sostituisce ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti CCNL nazionali, nonché degli **Accordi nazionali di categoria**, fatti salvi gli espliciti richiami a **normative contenute nei precedenti CCNL e Accordi delle quali si confermi la validità e nei limiti da tali richiami esplicitamente previsti**”: la nuova formulazione si è resa necessaria per la presenza nel CCNL unificato di richiami alle clausole contenute nel precedente CCNL, che non sono pertanto né abrogate né sostituite.

Nessuna modifica agli **articoli 75 (Dichiarazione finale) e 76 (Esclusiva di stampa – Distribuzione del CCNL)**.



[www.utilitalia.it](http://www.utilitalia.it)

UTILITALIA | Piazza Cola di Rienzo 80/A | 00192 Roma