

Roma, 16 luglio 2024
Circ. n. 02411/L

A tutte le Aziende ed Enti
associati
che applicano il CCNL del settore
ambiente

LORO SEDI

Oggetto: CCNL di settore servizi ambientali 18 maggio 2022.

Facendo seguito alla nostra precedente circolare relativa all'oggetto, nel confermarvi la stesura in corso delle consuete Note illustrative nonché l'organizzazione al termine della pausa estiva di una giornata di presentazione del CCNL di settore, Vi segnaliamo alcuni aspetti innovativi rispetto al testo di rinnovo sottoscritto il 18 maggio 2022.

Il CCNL 18 maggio 2022 consta ad oggi di 76 articoli e 3 appendici oltre che di numerosi allegati, che si procederà ad integrare successivamente.

Va innanzitutto 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.**

Tanto va confermato anche con riferimento ad alcuni istituti per i quali è intervenuta una modifica di posizione nella struttura contrattuale (ad es. il lavoro domenicale, già regolato dall'art. 22 del CCNL 10 luglio 2016, è oggi disciplinato dall'art. 32, punto 1), lett. c) del CCNL 18 maggio 2022) oppure risulta una dizione non esattamente corrispondente, ma del tutto equivalente nel contenuto alla preesistente (es. art. 37, Permessi – Aspettativa per motivi privati, comma 1): tanto si è reso necessario 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 (pochi) istituti contrattuali restano tuttavia applicabili le normative diverse previste nei CCNL previgenti: trattasi di materie per le quali non è stato possibile raggiungere un accordo di uniformazione ed è quindi stato garantito il mantenimento dell'applicazione delle clausole del previgente CCNL; si veda come esempio più rilevante la **normativa dell'art. 16 sul mutamento mansioni**, che mantiene due regolazioni diverse o, per quanto interessa le nostre associate, alcune altre clausole che restano esclusive del nostro sistema (es. la normativa dell'**inidoneità sopravvenuta alla mansione, art. 44bis; l'art. 8, (esternalizzazioni), lett. B)** relativo ai progetti di inclusione sociale).

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: 1) le **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 il CCNL 2016 è stato sottoscritto nel 2018



anche da Confindustria Cisambiente e dalle 3 associazioni delle Cooperative), cioè le aziende che applicano il CCNL stipulato da Utilitalia in forza del mandato rappresentativo conferito con l'adesione, e anche 2) le **“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 e applicano di fatto il CCNL da noi sottoscritto.

Sottolineiamo che alcune clausole così differenziate si ritrovano direttamente negli articoli contrattuali cui sono riferite, ma **la maggior parte delle normative previgenti ancora in applicazione che interessano le aziende associate sono state riportate**, per non appesantire troppo il testo normativo e non creare confusione, **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.

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

1. 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 è stata apposta al fine 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

2. **Art. 32, Lett. 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 maneggio 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.

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).

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.

3. Art. 65 Lett A) - Fondo Previambiente

L'articolo viene riscritto in diversi punti, per trovare una formulazione più chiara, al principale fine di rendere le relative clausole maggiormente integrate e coordinate, senza modifiche di carattere sostanziale.

In particolare segnaliamo che al **punto 5 lett. e)** è stato chiarito 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 dei lavoratori aderenti "taciti"**, ai quali spetta solo il contributo di 10 euro mensili previsto anche per i cd aderenti contrattuali, con le decorrenze previste nella 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.

In calce all'articolo è stata inoltre inserita 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 della 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**.

4. 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.

5. 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 indicava 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) l'ipotesi della **"seconda mancanza tra quelle previste nella precedente lett. B)"**.

6. Segnaliamo infine che nell'**art. 36, "Assenze", punto 4**, figura un refuso, laddove si fa riferimento **all'art. 68, comma 1 lett. f in luogo della lett. g**; il testo va quindi letto come riferito alla lettera g) dell'art. 68, comma 1. Provvederemo a correggere questo come eventuali altri errori materiali nell'edizione a stampa del CCNL

Come noto, il testo unificato del CCNL di settore 18 maggio 2022 è stato depositato presso il CNEL contestualmente alla sua sottoscrizione, al fine del riconoscimento attualmente in corso del nuovo codice unico in sostituzione dei precedenti distinti codici attribuiti ai previgenti due CCNL.

Con i migliori saluti.

Il Direttore
Area Lavoro e Relazioni Industriali
Paola Giuliani

PG\mb