

Ipotesi di Verbale di Accordo di Settore

Oggi, 18 maggio 2022 in Roma

le Parti:

UTILITALIA
CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE
LEGACOOOP Produzione e Servizi
CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI
AGCI Servizi

ASSOAMBIENTE

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP-CGIL
FIT- CISL
UILTRASPORTI
FIADEL

si sono incontrate nell'ambito delle trattative in corso per il rinnovo unificato dei CCNL Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi 10 luglio 2016 e Fise Assoambiente 6 dicembre 2016, entrambi scaduti il 30 giugno 2019, di seguito rispettivamente indicati in via convenzionale "CCNL 10 luglio 2016" e "CCNL 6 dicembre 2016".

Premesso che in data 9 dicembre 2021 le Parti hanno sottoscritto un accordo con il quale:

- hanno condiviso l'obiettivo di perseguire il rinnovo unificato dei due CCNL di categoria, il CCNL 10 luglio 2016 ed il CCNL 6 dicembre 2016, con la presenza congiunta al tavolo delle rispettive Associazioni datoriali firmatarie dei suddetti CCNL per realizzare una disciplina unificata applicabile nell'intera filiera degli operatori del ciclo integrato dei rifiuti ed in prospettiva alle attività di rigenerazione del materiale recuperato (economia circolare ambiente);
- hanno stabilito la copertura economica del periodo contrattuale 1° luglio 2019- 31 dicembre 2021;
- hanno concordato la modifica, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, di alcuni istituti contrattuali e la prosecuzione delle trattative per il rinnovo unificato dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016;
- hanno stabilito che tale prosecuzione sarebbe dovuta avvenire in due distinte fasi temporali, essendo una parte dei temi di particolare complessità tecnica e collegati allo sviluppo di provvedimenti legislativi in itinere, come in particolare l'iter legislativo del DL concorrenza e della legge Delega in materia di appalti;
- hanno previsto che la prima fase del negoziato avrebbe dovuto comprendere anche la definizione del trattamento economico contrattuale, comprensivo di ogni istituto a rilievo economico (es. indennità);

tanto premesso e considerato, le Parti convengono sul presente accordo per il rinnovo dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016, che si intendono qui confermati in ogni clausola non modificata dall'Accordo del 9 dicembre 2021 e dal presente accordo.

Fatto salvo quanto previsto con l'accordo 9 dicembre 2021, con il quale è stata anche data integrale soluzione economica al periodo 1° luglio 2019-31 dicembre 2021, il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2022 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2024.

1) PARTE ECONOMICA

Il CCNL individua un trattamento economico complessivo (TEC) a regime per il triennio 2022-2024 costituito da:

- a) Incremento delle retribuzioni base parametriche;
- b) Incremento elementi variabili;
- c) Trattamenti economici in materia di Welfare;
- d) Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP);
- e) Copertura periodo 1° gennaio- 30 giugno 2022.

In relazione a quanto consuntivato nel pregresso periodo di vacanza contrattuale e quanto attualmente previsto per il triennio 2022-2024 - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - l'incremento economico complessivo sul parametro medio **130,07 (livello 3A)** è stabilito in misura pari a € **121,00**, di cui € **80,00** di incremento delle retribuzioni base parametriche mensili, al quale si aggiungono: € **6,00** da corrispondere a seguito dell'accordo del sistema di classificazione del personale; € **3,00** per la definizione delle indennità dell'area impiantistica; € **15,00** a titolo di elemento retributivo aggiuntivo collegato alla produttività e € **17,00** da destinare al Welfare, il tutto con le modalità di seguito stabilite.

a. Incremento delle retribuzioni base parametriche (TEM)

Le Parti convengono che le retribuzioni base parametriche mensili di cui all'art. 27 del CCNL vengano incrementati a regime di euro **80,00** riferiti al parametro medio 130,07, con le decorrenze di cui alla tabella che segue.

Decorrenza	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024	Totale
Aumento	30	25	25	80

Nell'art. 27 del CCNL viene quindi riportato il valore delle nuove retribuzioni base parametriche mensili per ciascun livello di inquadramento alle decorrenze indicate, come da tabella degli aumenti parametrati che segue.

Retribuzioni base parametriche				
Livello	Parametro	Decorrenze		
		01/07/2022	01/07/2023	01/07/2024
Q	230	€ 3.411,36	€ 3.455,57	€ 3.499,77
8	204,67	€ 3.035,65	€ 3.074,99	€ 3.114,33
7A	184,41	€ 2.735,12	€ 2.770,56	€ 2.806,01
7B	175,36	€ 2.600,93	€ 2.634,63	€ 2.668,34
6A	166,84	€ 2.474,54	€ 2.506,61	€ 2.538,67
6B	159,15	€ 2.360,53	€ 2.391,12	€ 2.421,71
5A	151,29	€ 2.243,92	€ 2.273,00	€ 2.302,08
5B	144,86	€ 2.148,55	€ 2.176,39	€ 2.204,24
4A	138,57	€ 2.055,26	€ 2.081,89	€ 2.108,53
4B	134,36	€ 1.992,79	€ 2.018,61	€ 2.044,44
3A	130,07	€ 1.929,19	€ 1.954,19	€ 1.979,19
3B	124	€ 1.839,16	€ 1.862,99	€ 1.886,83
2A	123,51	€ 1.831,89	€ 1.855,63	€ 1.879,37
2B	111,11	€ 1.648,00	€ 1.669,36	€ 1.690,71
1A	100	€ 1.483,19	€ 1.502,41	€ 1.521,63
1B	88,38	€ 1.310,85	€ 1.327,84	€ 1.344,82
J	80	€ 1.186,56	€ 1.201,94	€ 1.217,31

Handwritten notes on the left margin, including a large signature and several initials.

Handwritten notes on the right margin, including a large signature and several initials.

In relazione all'impegno assunto con le Linee guida allegate all'art. 15 del CCNL e di cui al seguente punto 4) di pervenire entro il primo semestre 2023 alla definizione della revisione del sistema di classificazione del personale, l'aumento successivo alla sottoscrizione dell'accordo verrà incrementato di ulteriori 6,00 euro, con riferimento al nuovo parametro medio quale risulterà dalla scala classificativa del nuovo sistema di inquadramento.

Handwritten signature below the text block.

b. Elementi variabili della retribuzione

In relazione all'impegno assunto nel seguente punto 4) di pervenire entro il 31 ottobre 2022 alla definizione di una regolamentazione specifica per l'area impianti, le Parti dispongono un importo aggiuntivo in cifra di 3,00 euro, con decorrenza comunque non posteriore al 1° gennaio 2024, da

Handwritten initials at the bottom left.

destinare alla definizione di indennità e/o altri importi variabili connessi alla suddetta regolamentazione.

c. Welfare

A decorrere dal 1° gennaio 2023, le aziende verseranno al Fondo Previambiente una quota contributiva ulteriore in cifra fissa di 5,00 euro per 12 mensilità, destinata esclusivamente alla copertura assicurativa dei casi di premorienza ed invalidità permanente certificata dagli enti competenti che comporti cessazione del rapporto di lavoro, che il Fondo è impegnato a realizzare in favore di tutti i lavoratori aderenti cui si applica il presente CCNL.

A decorrere dal 1 ottobre 2023 (versamento del 16 ottobre 2023), il contributo che le Aziende versano al Fondo Fasda è incrementato di un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 5,00 euro per 12 mensilità (15 euro trimestrali).

A decorrere dal 1° gennaio 2024, le aziende verseranno al Fondo Previambiente un contributo aggiuntivo di 7,00 euro al mese per tutti i lavoratori iscritti al Fondo ai sensi dell'art. 5, comma 1 dello Statuto dello stesso, per un importo complessivo di 22,00 euro al mese per 12 mensilità.

d. Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)

Al fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa, nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'Autorità di regolazione, una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2024 viene destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale, secondo quanto indicato nell'art. 2, lett. C) del presente CCNL; tanto sul presupposto condiviso tra le Parti che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisca altresì un fattore di crescita sia della retribuzione complessiva dei lavoratori sia della competitività delle imprese.

La quota economica in oggetto è disposta con carattere annuale ed è comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale.

L'importo sarà utilizzato unicamente per la definizione/incremento dei premi di risultato nei periodi di seguito indicati, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale (Linee guida allegate); le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive.

Resta inoltre inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo e nel mese stabilito dalla contrattazione stessa.

La quota di seguito indicata costituisce altresì l'istituto che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, secondo la metodologia indicata nel seguente paragrafo 2.

	2023	2024
Importo complessivo su parametro medio 130,07 (15€ per 12 mensilità)	€ 180	€ 180

Per le aziende che non contrattano il premio di risultato, le Parti stipulanti definiranno entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo un meccanismo alternativo per la determinazione delle quote sopra indicate a titolo perequativo, comunque attraverso la misurazione in sede aziendale dell'andamento degli indicatori di redditività, efficienza e qualità, nel rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di regolazione.

Le aziende che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato rispettivamente entro il 31 dicembre 2022 ed il 31 dicembre 2023 corrisponderanno gli importi perequativi di cui al comma precedente, da sommarsi al CRA/EGR di cui all'art. 2, con decorrenza marzo 2024 e marzo 2025, a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente. Ai fini di tale corresponsione, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Ai lavoratori aventi titolo, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto.

e. Copertura periodo 1° gennaio – 30 giugno 2022

Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo viene corrisposto con la retribuzione del mese di luglio a titolo di copertura integrale del periodo 1° gennaio-30 giugno 2022 un importo pari a 130 euro per lavoratore, da riconoscersi, salvo diversa intesa aziendale, in buoni benzina o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti, ai sensi dell'art. 2 del DL n. 21/2022. Il valore del buono è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

2) METODOLOGIA DI ADEGUAMENTO A FRONTE DI EVENTUALI SCOSTAMENTI INFLATTIVI

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.

Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere ad adeguare le retribuzioni base parametriche dell'importo stanziato di 15 euro a titolo di produttività di cui al precedente punto 1 lett. d) alla prima data utile in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione (giugno 2025), secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (indice inflattivo di riferimento 2022-2024) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (3,44%), si procederà all'adeguamento dell'importo stanziato di € 15,00 sulle retribuzioni base parametriche, con decorrenza 1° luglio 2025;

- In caso di inflazione, come sopra definita, compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni delle retribuzioni base parametrali e l'importo stanziato resta disponibile sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;
- In caso di inflazione, come sopra definita, inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento.

3) MODIFICA DELLE DISCIPLINE CONTRATTUALI

1. Con decorrenza 1° giugno 2022 vengono concordati i seguenti testi, che abrogano e sostituiscono o integrano i corrispondenti articoli o parti di articoli dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016:

- art. 1 – Relazioni Industriali
- art. 2 – Assetti contrattuali
- art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale
- art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato
- art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro
- art. 15, punto 3bis CCNL 10 luglio 2016; art. 15 comma 8 CCNL 6 dicembre 2016 – Sistema di classificazione unica del personale
- Accordo per la costituzione della Commissione Nazionale Classificazioni
- art. 17 – Orario di lavoro
- art. 18 – A) Orario di lavoro multiperiodale; B) Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile in casi imprevedibili ed eccezionali
- art. 19 – Lavoro straordinario, notturno, festivo
- art. 20 – Giorni festivi e trattamento per i giorni festivi
- art. 21 – Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse
- art. 23 – Ferie
- art. 24 – Riposo giornaliero
- art. 25 – Riposo settimanale
- art. 28 CCNL 6 dicembre 2016 – Aumenti periodici di anzianità
- art. 32, lett. E) CCNL 10 luglio 2016 – Indennità sgombero neve
- art. 40 CCNL 10 luglio 2016 – art. 44 CCNL 6 dicembre 2016 – Congedo matrimoniale
- art. 46, lettera C) CCNL 6 dicembre 2016 – Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro
- art. 58 punti 3 CCNL 10 luglio 2016 – art. 60 lett. G CCNL 6 dicembre 2016 – Assemblee sindacali del personale
- art. 63 – Salute e sicurezza – Dichiarazione a verbale
- art. 65- lett B) CCNL 10 luglio 2016 – art.68 CCNL 6 dicembre 2016 –Fondo FASDA
- art. 66 – Doveri dei lavoratori
- art. 67 – Doveri e responsabilità dei conducenti
- art. 68 – Sanzioni disciplinari
- art. nuovo – Misure di incentivazione della previdenza complementare
- CCNL 6 dicembre 2016 – articolo nuovo - FONDAZIONE RUBES TRIVA

2. I testi contrattuali sopra indicati sono allegati al presente verbale di intesa.

3. Laddove non esplicitato, sono utilizzati convenzionalmente i riferimenti contrattuali del CCNL 10 luglio 2016, fatta salva la corrispondenza con gli articoli del CCNL 6 dicembre 2016.

4) PROSECUZIONE TRATTATIVE

Le Parti confermano l'impegno di proseguire le trattative con l'obiettivo di pervenire entro il 31 ottobre 2022, salvo disposizioni specifiche, alla definizione, in modo uniforme a livello di settore, delle seguenti normative contrattuali:

- 1) ambito di applicazione del contratto;
- 2) regolamentazione specifica per area impianti e relativi addetti;
- 3) riforma del sistema di classificazione del personale;
- 4) revisione ed allineamento del sistema di diritti sindacali (entro il 30 giugno 2022);
- 5) normative contrattuali in materia di avvicendamento di imprese nella gestione dei servizi e di esternalizzazione dei servizi;
- 6) trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale (art. 34 CCNL);
- 7) modalità per favorire la destinazione volontaria alla previdenza complementare delle quote maturate dai lavoratori a titolo di aumenti periodici di anzianità;
- 8) ogni altro istituto convenuto tra le Parti.

In tale ambito sarà altresì svolto un confronto tra le Parti in ordine a quanto previsto dall'art. 17 comma 7 del presente CCNL.

Le Parti si danno atto che sino alla sottoscrizione dell'accordo di cui al precedente comma, nelle materie sopra indicate continueranno ad essere applicate le normative previste dal CCNL 10 luglio 2016 e dal CCNL 6 dicembre 2016.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento ai trattamenti previsti dal precedente punto 1 lettera C, per i dipendenti delle cooperative aderenti a Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi è valido quanto sottoscritto con le OO.SS. in data 18 giugno 2018 in materia di riconoscimento degli strumenti bilaterali della cooperazione.

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA

Roberto Fulco

CONFINDUSTRIA CISAMBIENTE

Roberto Fulco

LEGACOOP Produzione e Servizi

Andrea Zanetti

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

Antonio Rocchi *Stefano...*

AGCI Servizi

ASSOAMBIENTE

Donatella Scuppi
Lucy
Donatella Scuppi

FR-CGIL

YODIP B...

FIT-CISL

...

UILTRASPORTI

Abey... *...*

FIADL

...
Kento...

Linee Guida per la valorizzazione dell'ELEMENTO RETRIBUTIVO AGGIUNTIVO DI PRODUTTIVITA' (ERAP)
in sede di contrattazione aziendale

INDICATORI

<p>MOL (Margine Operativo Lordo)</p>	<p>MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività degli impianti e del personale, eccetera. Rappresenta quindi un indicatore di redditività, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.</p>
<p>Il coefficiente $b_o (1+\omega_a)$ di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR2 calcolato sulla base dei parametri b_o e ω_a, come quantificati da parte dell'Ente Territorialmente competente</p>	<p>Il coefficiente $b_o (1+\omega_a)$ è la percentuale dei proventi che derivano dal CONAI e altri sistemi collettivi di EPR non riconosciuta al Gestore come sharing, ed è determinato sulla base dei parametri b_o e ω_a, quantificati da parte dell'Ente Territorialmente competente in funzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - del potenziale contributo dell'output recuperato al raggiungimento dei target europei - del rispetto degli obiettivi di raccolta differenziata raggiunti anche tenuto conto della coerenza tra la percentuale di raccolta differenziata conseguita e gli obiettivi ambientali comunitari - del livello di efficacia delle attività di preparazione per il riutilizzo e il riciclo anche tenuto conto della percentuale di frazioni estranee rilevata nella raccolta differenziata e della frazione effettivamente avviata a recupero.
<p>La valorizzazione parametro X_s di cui al Metodo tariffario Rifiuti MTR2 da parte dell'Ente Territorialmente competente</p>	<p>X_s è il coefficiente di recupero di produttività, che opera una diminuzione della tariffa sull'anno precedente, determinato dall'Ente territorialmente competente, ai fini della definizione del limite di crescita annuale delle entrate tariffarie sulla base</p> <ul style="list-style-type: none"> - del confronto tra il costo unitario effettivo della gestione interessata e il Benchmark di riferimento, - dei risultati raggiunti dalla gestione in termini di raccolta differenziata e di efficacia delle attività di preparazione per il riutilizzo e il riciclo rispetto agli obiettivi comunitari

MOL	Determinato con la seguente formula $MOL = VdP - CedP - CdP - ACdS$ dove: <ul style="list-style-type: none"> - VdP = Valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze) - CE_dP = costi esterni di produzione - CdP = costo del personale - AC_dS = Altri costi di struttura (materiali e servizi acquistati)
$b_a (1+\omega_a)$	Calcolato ai fini tariffari sulla base dei coefficienti determinati dall'Ente territorialmente competente, nell'ambito dell'intervallo di valori compreso tra 0,33 e 0,84
X_a	Determinato dall'Ente territorialmente competente, nell'ambito dell'intervallo di valori compreso fra 0,1% e 0,5%,

DETERMINAZIONE DELLA QUOTA ECONOMICA ANNUALE

ERAP viene determinato secondo la seguente formula:

$$ERAP = ERAP_{max} \frac{(A + B)}{200} \Delta MOL$$

Dove:

$ERAP_{max}$: il valore massimo ammesso di ERA

ΔMOL : la differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce il premio di risultato e il MOL dell'esercizio dell'anno precedente ($MOL_n - MOL_{n-1}$), se ΔMOL è positiva il valore assunto è pari a 1, se ΔMOL è negativa o uguale a zero il valore assunto è pari a 0.

- A** Coefficiente che deriva dal parametro $b_a(1+\omega_a)$ come calcolato ai fini tariffari dall'Ente Territorialmente competente dove zero corrisponde al valore minimo $b_a(1+\omega_a)_{min}$ pari a 0,84 e 100 al valore massimo $b_a(1+\omega_a)_{max}$ pari a 0,33. Quindi se $b_a(1+\omega_a) = 0,33$ $A = 100$ e se $b_a(1+\omega_a) = 0,84$ $A = 0$, per valori intermedi **A** è proporzionato aritmeticamente¹
- B** Coefficiente che deriva dal valore X_a come valorizzato dall'Ente Territorialmente competente dove zero corrisponde al valore minimo (X_{min} 0,5%) e 100 al valore massimo (X_{max} 0,1%) e quindi se $X_a = 0,5\%$ $B = 0$ e se $X_a = 0,1\%$ $B = 100$, per valori intermedi **B** è proporzionato aritmeticamente²

ELEMENTI PROCEDURALI

- a) I parametri ω_a , X_a e b_a sono utilizzabili solo nel caso in cui l'azienda sia un gestore per il quale l'Ente Territorialmente competente approvi le relative componenti tariffarie per il Piano Economico

¹ $100 \frac{b_a(1+\omega_a)_{max} - b_a(1+\omega_a)}{b_a(1+\omega_a)_{max} - b_a(1+\omega_a)_{min}}$
² $100 \frac{X_{max} - X_a}{X_{max} - X_{min}}$

Finanziario. In caso contrario la formula di calcolo è la seguente:

$$ERAP = ERAP_{max} \Delta MOL$$

- b) Il ΔMOL può essere calcolato alternativamente a livello aziendale o per la specifica gestione per la quale viene calcolato l'elemento retributivo aggiuntivo.
- c) Nel caso in cui il ΔMOL sia calcolato a livello aziendale per un'azienda che è un gestore per più Enti Territorialmente competenti e gli stessi esprimano valori diversi per i parametri ω_a , X_a e b_a , per determinarne il valore di riferimento da valorizzare nella formula va effettuata una media pesata dei singoli valori in funzione degli importi dei relativi Piani finanziari sul totale dei ricavi del gestore
- d) riferimenti temporali:
- L'elemento **ERAP** viene erogato nella prassi dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio a cui è riferito.
 - I parametri ω_a , X_a e b_a sono quelli riferiti a Piani Economici Finanziari approvati nell'anno n-1 e vigenti nell'anno n al momento dell'approvazione del bilancio e che fanno riferimento alle performance combinate degli anni di riferimento n-1 e n-2.

CAPITOLO I
RELAZIONI INDUSTRIALI E ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 1 – Relazioni industriali

La partecipazione

1. Le Parti sono consapevoli che il modello di relazioni industriali consolidato negli anni deve evolversi attraverso un progressivo innalzamento del livello e della qualità dell'interlocuzione e della conoscenza delle dinamiche che regolano il funzionamento dei servizi pubblici locali e della filiera dei servizi ambientali, con particolare riferimento alle esigenze di efficienza dei costi, al miglioramento della qualità del servizio e di adeguatezza delle infrastrutture rispetto alle sfide della sostenibilità dei settori regolati.

2. I cambiamenti, anche di carattere tecnologico e digitale, che stanno interessando i nostri sistemi produttivi impongono processi di continuo adeguamento tecnologico e organizzativo assieme ad azioni di sviluppo e miglioramento dell'efficienza, della qualità e dell'efficacia del servizio erogato. Tale processo richiede coinvolgimento e partecipazione, in una diversa, più articolata e più consapevole relazione tra impresa e lavoratori, nella quale questi ultimi possano sostenere consapevolmente le azioni utili allo sviluppo dell'impresa in un'ottica di sostenibilità economica, ambientale e sociale.

3. L'affermazione di un modello culturale che accresce la consapevolezza dei lavoratori e ne valorizza l'apporto, attraverso il loro coinvolgimento nel processo produttivo, deve essere sostenuta da un sistema di relazioni industriali fondato sul dialogo costruttivo, nell'ambito delle rispettive prerogative, tra le imprese e le rappresentanze dei lavoratori, attraverso una sistematicità dei rapporti di confronto sui temi di interesse comune, che rafforzi la dimensione partecipativa dei diversi livelli di interlocuzione aziendale.

4. Il contratto collettivo nazionale di categoria può contribuire a valorizzare, nei diversi ambiti settoriali, i processi capaci di accrescere nelle imprese la consapevolezza della cultura della partecipazione, contribuendo a sviluppare, anche per questa via, la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro.

5. A tal fine, le Parti condividono i seguenti valori centrali da perseguire nell'ambito del modello partecipativo:

- a) crescita della competitività aziendale, della sua redditività, dello sviluppo del ruolo, nella gestione del ciclo della gestione integrata del rifiuto e nell'ambito dell'economia circolare, della qualità di relazioni con gli utenti e con il territorio;
- b) sviluppo e crescita dell'occupazione e valorizzazione del lavoro e della qualificazione professionale;
- c) centralità della responsabilità ambientale e sociale d'impresa, anche alla luce delle politiche nazionali ed europee di protezione dell'ambiente e di sviluppo sostenibile;
- d) rilevanza e diffusione delle politiche di genere, di valorizzazione della diversità e dell'inclusione sociale e dell'*ageing management*.

6. Nelle aziende di maggiori dimensioni anche pluriregionali e nei gruppi multi-utility è necessario sviluppare modelli di partecipazione, declinandone i possibili percorsi, con particolare riferimento alle modalità di organizzazione del confronto tra le parti e al responsabile coinvolgimento sulle materie che migliorano la sicurezza dei lavoratori, la produttività, le condizioni di lavoro, lo sviluppo dell'impresa, la protezione ambientale, eventualmente anche con la costituzione di comitati e/o osservatori paritetici tematici, nei quali svolgere un confronto di carattere non negoziale sulle tematiche ritenute di maggiore rilievo.

Il sistema di relazioni industriali

7. Le Parti convengono di promuovere un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli e responsabilità, nel rispetto dell'autonomia manageriale delle imprese e delle prerogative delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

8. Convengono altresì che detto sistema sia caratterizzato da rapporti basati sui temi di comune interesse e sulla comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore e degli impatti che si determinano nelle diverse realtà aziendali, al fine di permettere, con il concorso delle Parti, ciascuna nella sfera di propria responsabilità, il raggiungimento delle condizioni di maggiore efficienza e competitività delle imprese e il miglioramento della qualità del servizio, anche al fine di sostenere opportunità di sviluppo occupazionale e valorizzazione delle risorse umane.

9. Confermano la volontà di valorizzare il sistema di bilateralità finora adottato incentivando e monitorando le effettive ricadute positive sul sistema delle imprese del settore e sulla platea dei lavoratori coinvolti.

10. Le Parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono pertanto di dotarsi di un sistema di confronti periodici che - al fine di accrescere una reciproca consapevolezza e un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità - affronti, ai diversi sottoindicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.

A) Livello nazionale

11. Le Parti Stipulanti convengono di svolgere, di norma annualmente, incontri al fine di esaminare le problematiche connesse ai seguenti temi:

- processi di trasformazione delle imprese, in relazione alle modifiche delle norme di legge in materia di forme di gestione dei servizi pubblici locali, avendo presenti le tendenze legislative nazionali e comunitarie;
- provvedimenti dell'Autorità regolatoria in materia di qualità contrattuali e di servizio e di riconoscimento dei costi operativi ai fini tariffari e di definizione delle convenzioni-tipo;
- adozione, adeguatezza e stato di attuazione degli strumenti di pianificazione regionali e nazionali relativi alla gestione dei rifiuti;
- dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;
- andamento del mercato del lavoro nel settore e generale evoluzione dei livelli occupazionali;
- situazione degli appalti nel settore, con particolare riferimento alla durata dei contratti, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, all'applicazione dei criteri ambientali minimi, agli orientamenti e provvedimenti da parte dell'ANAC e AGCM, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
- applicazione del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza ai fini delle gare di appalto;
- applicazione del D.Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. 106/2009 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

B) Livello territoriale o regionale

A livello territoriale o regionale con riferimento ad attività e processi che possono riguardare un'impresa anche con più sedi nella stessa o in più regioni, su richiesta delle parti stipulanti territorialmente competenti, saranno concordati incontri per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per gli ambiti di propria pertinenza, allo scopo di:

- esaminare gli eventuali effetti in materia di trattamento dei rifiuti, di depurazione delle acque, di disinfezione e disinfezione, con riferimento ai provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale per la tutela dell'ambiente, al fine di promuovere opportuni interventi;
- esaminare gli eventuali effetti, con particolare riguardo a quelli relativi alle politiche occupazionali, connessi ai processi di trasformazione, anche societari, delle imprese che investano uno o più ambiti territoriali;
- esaminare gli orientamenti delle aziende in riferimento al Programma Economico Finanziario (PEF), alla Carta dei servizi e/o al Contratto dei servizi adottati;

- promuovere iniziative anche comuni atte a favorire la formazione e/o la riqualificazione professionale sulla base dei provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale;
- analizzare le problematiche relative all'applicazione del D. Lgs. n. 81/2008, del D. Lgs. 106/2009 e s.m.i. e i dati relativi alla morbilità nel settore per sollecitare adeguate iniziative delle A.S.L. in materia di controllo e prevenzione malattie;
- verificare i riflessi sulle condizioni di lavoro in caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che comportino sostanziali modifiche nella gestione dei servizi (es. introduzione di nuove tecnologie o processi di ristrutturazione dei servizi). In tale occasione saranno esaminati programmi di formazione e/o riqualificazione professionale individuati nel quadro delle iniziative della regione, degli enti locali, dei vari soggetti istituzionali e dei Fondi di formazione del settore, a sostegno delle innovazioni tecnico organizzative e saranno esaminate le possibilità di concreto utilizzo del personale.

C) Livello aziendale

Informazione

1. Con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione congiunta, preventiva e/o consuntiva a seconda della natura delle questioni trattate, delle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e della R.S.U.

2. Costituiscono oggetto di informazione:

- Il piano industriale, il relativo piano strategico operativo e l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi, alla relativa programmazione e ai risultati di gestione;
- il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
- i programmi degli appalti e/o degli affidamenti;
- la dinamica dei costi produttivi e del costo del lavoro,
- la situazione del personale maschile e femminile ai sensi della legge 10.4.1991, n. 125 e successive modificazioni in tema di pari opportunità occupazionali;
- l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9 della legge 20.5.70, n. 300 nonché quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e del D.Lgs. 106/2009 e s.m.i.;
- i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- i programmi relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione
- la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato;
- lo stato di utilizzazione e di attuazione della Banca delle ore, ove costituita e delle ferie solidali, ove utilizzate;
- i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 34, lett. A);
- eventuali altre materie delegate dal presente CCNL.

Esame congiunto

3. In occasione degli incontri informativi di cui sopra o su specifica richiesta di una delle parti di cui al precedente comma 1, tra l'impresa e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti congiuntamente alla R.S.U., costituiranno oggetto di esame, preventivo e/o consuntivo a seconda della natura delle questioni trattate, le seguenti materie:

le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento agli obiettivi da conseguire, alle relative dinamiche occupazionali (ingressi ed uscite), ivi comprese le eventuali riorganizzazioni e gestione del personale non totalmente idoneo;

- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti - anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato - che producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla saturazione degli organici;
- definizione dei piani di incentivo all'esodo e all'utilizzo degli strumenti previsti dal Fondo di solidarietà bilaterale di settore;
- i programmi operativi definiti dall'azienda, coerentemente con gli standard in materia di qualità contrattuale e di servizio, in attuazione della Carta dei servizi e/o del Contratto dei Servizi;
- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione e addestramento sulla base delle esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- i contratti di appalto e gli affidamenti in scadenza;
- i progetti di inclusione sociale;
- le modalità per valorizzare i comitati aziendali di cui al protocollo d'intesa del 19 marzo 2020;
- le altre materie delegate dal presente CCNL, quali:
 - le eventuali nuove posizioni di lavoro, conseguenti a innovazioni tecnologiche o modificazioni organizzative, da sottoporre alle parti nazionali stipulanti ai sensi dell'art. 15, comma 15;
 - l'orario giornaliero di lavoro, ai sensi dell'art. 17 comma 5;
 - le modalità di attuazione dell'orario di lavoro multiperiodale, ai sensi dell'art. 18 lett. A) comma 3;
 - le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 18, lett. B);
 - l'aumento del numero dei lavoratori ammessi a fruire dei permessi dalla Banca Ore, ove esistente, di cui all'art. 26, comma 9;
 - gli elementi di cui all'art. 32, lett. G), in materia di reperibilità;
 - i trasferimenti plurimi, ai sensi dell'art. 34, lett. B);
 - i programmi e le possibili soluzioni in materia di mobilità tra aziende del medesimo gruppo e settore, di cui all'art. 34 lett. C), nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
 - fornitura indumenti di lavoro, di cui all'art. 64, n. 3;
 - adozione sistemi di rilevazione emergenze di cui all'art. 64, n. 4;

D) Imprese e società di particolare rilevanza

1. Le imprese del settore di particolare rilevanza nazionale o operanti a livello sovraregionale, qualora procedano ad aggregazioni e/o riorganizzazioni territoriali societarie, ne daranno informazione alle OO.SS. nazionali stipulanti nel corso di specifici incontri preventivi, cui prenderanno parte anche le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti congiuntamente alle RSU aziendali;
2. Le imprese di cui al precedente capoverso forniranno alle OO.SS. nazionali stipulanti un'informativa annuale, sul loro andamento economico e produttivo e sul piano strategico di impresa.

Art. 2 - Assetti contrattuali

Premessa

1. Il modello di relazioni sindacali delineato dal presente contratto recepisce e attua i contenuti degli Accordi interconfederali, con particolare riguardo agli assetti contrattuali, al sistema di rappresentanza dei lavoratori, al ruolo delle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, alla costituzione e al ruolo delle R.S.U., alla validazione degli accordi di secondo livello, come previsto dall'Accordo Interconfederale -Testo Unico sulla Rappresentanza.
2. All'autonomia collettiva delle Parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi. La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le lavoratrici ed i lavoratori, e in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
3. Le parti esprimono l'essenziale esigenza di avere un sistema di relazioni sindacali e contrattuale regolato e, quindi, in grado di dare certezze riguardo ai soggetti, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva attraverso l'attuazione ed il rispetto delle regole e pertanto definiscono specifici strumenti relazionali di seguito indicati.
4. Le Parti, avendo assunto come regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese, di economicità ed efficienza dei servizi forniti e di tutela del lavoro, e in applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale -Testo Unico sulla Rappresentanza, convengono che il sistema contrattuale è costituito da due livelli di contrattazione:
 - A) primo livello, che si realizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro;
 - B) secondo livello, che si realizza in accordi sottoscritti a livello aziendale o di Gruppo.

A) LA CONTRATTAZIONE DI PRIMO LIVELLO: IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro definisce le condizioni generali di lavoro, ivi compreso il trattamento economico e normativo minimo comune, a livello nazionale, per tutti i lavoratori del settore e individua altresì ambiti, modalità e tempi della contrattazione aziendale di secondo livello.
2. Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale, sia per la parte normativa sia per quella economica; è efficace per tutto il personale in forza e vincola le Associazioni sindacali e datoriali stipulanti e tutte le imprese che lo applicano.
3. Fermi restando i termini semestrali di disdetta del CCNL in scadenza e fino a nuovi accordi interconfederali sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le parti stipulanti del presente CCNL, le procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono definite nei commi seguenti.
4. Le proposte per il rinnovo contrattuale sono presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza stessa. Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
5. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

6. Qualora il rinnovo del CCNL sia definito in data successiva alla scadenza del medesimo, a partire dalla retribuzione relativa al primo mese successivo alla scadenza stessa verrà riconosciuto ai lavoratori a tempo indeterminato e determinato in forza all'azienda un importo mensile di € 15,00 al livello 3A, da parametrarsi per le altre posizioni del vigente sistema d'inquadramento.
7. Tale importo, denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.), è comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali e costituisce totale copertura economica per il periodo massimo dei primi 4 mesi del nuovo triennio contrattuale, oltre il quale tale elemento non è più corrisposto.
8. Nel caso in cui il CCNL sia rinnovato entro il predetto periodo, l'E.C.E. cessa di essere corrisposto dalla data di decorrenza degli aumenti retributivi stabilita dall'Accordo. Qualora il CCNL sia rinnovato dopo il predetto periodo, la copertura economica del periodo successivo è stabilita dallo stesso accordo di rinnovo.
9. Quanto previsto al comma 6 non trova applicazione qualora non siano rispettati i tempi e le procedure di cui ai commi 4 e 5.

B) LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: GLI ACCORDI COLLETTIVI AZIENDALI

1. La titolarità della contrattazione collettiva aziendale di cui ai seguenti punti C e D spetta alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL ed alla RSU, che la esercitano congiuntamente, fermo restando quanto previsto al successivo comma 3 in ordine alla competenza della R.S.U. per l'efficacia degli accordi collettivi aziendali.
2. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:
- si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal CCNL o dalla legge;
 - disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali;
 - definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.
3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche sia per quelle normative, approvati dalla maggioranza dei componenti della RSU, sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda, le quali siano espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale 21 dicembre 2011, del protocollo 1° agosto 2013 e dell'Accordo Interconfederale - Testo Unico sulla Rappresentanza o che abbiano accettato formalmente tali accordi e comunque le associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970.
4. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante oltre che per il datore di lavoro, per tutti i componenti della R.S.U., nonché per le Associazioni sindacali stipulanti del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e per le Organizzazioni che a esso abbiano formalmente aderito e comunque le associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970.

C) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE A CONTENUTO ECONOMICO: PREMIO DI RISULTATO.

1. Secondo quanto indicato al precedente punto B) comma 2, viene prevista una contrattazione a contenuto economico con la funzione di definire un'erogazione annua variabile denominata "premio di risultato".
2. La contrattazione collettiva aziendale sul premio di risultato persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di Regolazione e del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai

risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.

3. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento dell'efficienza e della capacità competitiva dell'impresa, le competenti parti aziendali valuteranno, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto delle condizioni di redditività e dell'andamento e delle prospettive di sviluppo anche occupazionale.
4. Le parti stabiliranno altresì criteri e strumenti per l'acquisizione dei predetti elementi conoscitivi nonché modalità e tempistica per le verifiche dello stato di attuazione dei programmi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
5. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 2 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione.
6. Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
7. Gli accordi aziendali sul premio di risultato hanno durata triennale.
8. Le trattative per la definizione e il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale correlato alla produttività si svolgono nel rispetto dei cicli negoziali, avuto comunque riguardo ai tempi di approvazione dei bilanci aziendali.
9. Fino a diversi accordi sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le Parti stipulanti del presente CCNL, fermi restando i termini di disdetta dell'accordo collettivo aziendale in scadenza, le proposte per il rinnovo sono presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza stessa: resta fermo quanto previsto al precedente comma 8. Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.
10. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
11. Al fine dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello sul premio di risultato, le parti hanno predisposto le linee guida utili a definire modelli di premio variabile, i quali potranno essere adottati e/o riadattati dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete. (allegato al presente articolo).
12. Nelle aziende prive di contrattazione aziendale sul premio di risultato, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato in forza nel mese di marzo, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, è riconosciuto con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno l'importo annuo pro capite di 150,00 euro a titolo di Compenso Retributivo Aziendale (C.R.A.) in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente. A tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda;
13. Ai lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessa nel corso dell'anno solare, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto e ricorrendone le condizioni, quanto previsto dal precedente comma nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo pro capite di 150,00 euro a titolo di C.R.A. in proporzione ai mesi in forza all'azienda; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi

sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

14. Ai fini della corresponsione degli importi di cui ai precedenti commi 13 e 14, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Le misure degli importi individuali sono ridotte o incrementate per effetto di quanto previsto dall'art. 42 lett. G), commi 2 e 5 in relazione agli eventi di malattia intervenuti. Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il C.R.A. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
15. Il C.R.A., corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
16. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di C.R.A. di cui ai precedenti commi.

D) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DELEGATA

Costituiscono oggetto di contrattazione aziendale, oltre il premio di risultato di cui al precedente paragrafo C), le seguenti materie ed istituti:

- assunzioni di personale a tempo parziale in misura superiore al 20 % medio, di cui all'art.10 comma 29
- aumento fino a 12 mesi del periodo di riferimento per il calcolo della durata media settimanale dell'orario di lavoro di cui all'art.17 comma 4
- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 A), in materia di orario di lavoro multiperiodale;
- soluzioni integrative/modificative di quelle previste dall'art. 18 B), in materia di orari flessibili, per particolari categorie di personale;
- il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario di cui al comma 3 dell'art.19;
- l'attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 11, per i turni di lavoro che iniziano dalle 4 del mattino;
- eventuale godimento dei permessi ex-festività nell'anno successivo, di cui all'art. 21, comma 2;
- il lavoro domenicale di cui all'art. 22 p.1;
- la programmazione del periodo feriale in attuazione dell'art. 23, comma 4;
- l'integrale disciplina della Banca delle ore di cui all'art. 26;
- Attuazione della banca ore e dell'orario multiperiodale generazionale;
- il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi di cui all'art 32 lett. C del CCNL 10.07.2016 e art.35 comma 10 CCNL 6.12.2016;
- cessioni di permessi e ferie solidali di cui all'art. 46 lett. B CCNL 10.07.2016 e art.54 lett. C) CCNL 6.12.2016;
- intesa per diversi limiti percentuali con riguardo ai contratti a tempo parziale di cui all'art. 10, comma 6;
- intesa per diversi limiti percentuali con riguardo ai contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato, di cui agli artt. 11 e 13
- intesa sui limiti diversi per la movimentazione dei carichi dell'operatore in singolo di cui all'art.15;
- intesa per l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie appartenenti al 1° livello professionale, Area spazzamento, raccolta, tutela, e decoro del territorio, di cui all'art. 15.
- intesa per la modifica della durata massima giornaliera e/o settimanale dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 17, comma 3;
- intesa per l'applicazione delle attività di trasporto a lunga percorrenza;
- intesa sulle diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero di cui art. 24;
- le residue materie specificamente delegate dal CCNL o dalla legge.

Procedura

1. Con riferimento alla contrattazione aziendale sulle materie delegate dal CCNL, l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con i soggetti sindacali competenti entro quindici giorni dalla data di trasmissione.
2. La procedura può essere attivata anche su richiesta dei suddetti soggetti sindacali.

3. La trattativa si sviluppa nei successivi quindici giorni, concludendosi comunque entro trenta giorni dall'inizio della procedura ovvero, ove previsto, con il raggiungimento dell'intesa.
4. Decorsi tali termini senza addivenire ad un accordo, le parti, fatti salvi i casi in cui sia prevista l'intesa, sono libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.
5. Nelle more dell'espletamento della procedura di contrattazione e fino alla sua conclusione, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette su queste specifiche materie.

DICHIARAZIONE FINALE

Qualora siano stipulati Accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino quanto disciplinato dal presente articolo, le Parti stipulanti si impegnano a rincontrarsi tempestivamente per provvedere ai necessari adeguamenti normativi.