



# **Verbale di accordo 10 luglio 2016 per il rinnovo del CCNL servizi ambientali**

***Indicazioni per la prima applicazione della  
parte economica***

***Area Lavoro e Relazioni Industriali***

***Ottobre 2016***

## Premessa

Tutti gli impegni di carattere economico previsti dall'accordo di rinnovo 10 luglio 2016, giusta la disposizione di cui al punto n) dell'accordo medesimo, divengono esigibili solo a seguito dello scioglimento delle riserve da parte di entrambe le Parti firmatarie; di conseguenza, va assunta come data di riferimento quella della comunicazione da parte delle OO.SS., pervenuta a Utilitalia il 20 ottobre 2016.

La corresponsione delle somme spettanti al personale per il periodo di vacanza contrattuale (*una tantum*) e l'adeguamento dei minimi tabellari (inclusi gli arretrati dal 1 agosto 2016) dovrà quindi avvenire con la prima retribuzione utile successiva a tale data (competenze dei mesi di ottobre o novembre 2016, a seconda dei tempi amministrativi di elaborazione delle paghe).

Resta ovviamente ferma la diversa decorrenza di specifici istituti ed emolumenti, come individuata nell'accordo.

### 1. Copertura economica anni pregressi

Per la copertura del periodo di vacanza contrattuale 1° novembre 2015 - 31 luglio 2016 è prevista l'erogazione di un **importo *una tantum* non parametrato di 200,00 euro lordi** (punto h), secondo comma); tale somma, che non è utile ai fini di nessun istituto legale o contrattuale, viene riconosciuta in due soluzioni di eguale importo, la prima da corrispondersi con decorrenza agosto 2016, la seconda con decorrenza gennaio 2017.

L'importo spettante va corrisposto **a tutto il personale in servizio alla data di sottoscrizione del verbale di accordo, anche con contratto a tempo determinato**: restano pertanto esclusi dalla corresponsione in discorso tutti i lavoratori assunti dopo il 10 luglio 2016 e tutti i lavoratori cessati prima di tale data; conservano invece il diritto *all'una tantum* i lavoratori cessati nel periodo compreso tra il giorno successivo alla sottoscrizione dell'accordo e la data di erogazione dell'emolumento, non essendo stato previsto l'ulteriore requisito della permanenza in servizio alla data di erogazione. Per questi lavoratori la liquidazione della quota *una tantum* non potrà che avvenire in unica soluzione.

Vanno parificati ai dipendenti il cui rapporto di lavoro sia cessato anche i lavoratori ai quali comunque alla medesima data non si applichi più il CCNL servizi ambientali: ad esempio i dipendenti promossi alla categoria dirigenti, ma anche i dipendenti trasferiti a settori aziendali regolati da diverso CCNL.

Nei confronti dei **lavoratori assunti a far data dal 1° novembre 2015** (che quindi non hanno prestato servizio per l'intero periodo di vacanza contrattuale), *l'una tantum* va calcolata **proporzionalmente ai mesi di servizio prestati nel periodo di riferimento**, ovvero in ragione di **un nono (1/9)** per ciascun mese intero di servizio prestato,

intendendosi per mese intero anche la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni di calendario.

Le stesse modalità di calcolo vanno applicate anche nei confronti dei dipendenti delle aziende ai quali sia applicato per la prima volta il CCNL ambiente nel corso del periodo interessato dalla vacanza contrattuale.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale *l'una tantum* viene corrisposta in misura proporzionale all'entità della prestazione nel periodo di riferimento.

L'accordo precisa che **il compenso non matura per i periodi di assenza che non danno diritto a retribuzione**: deve pertanto procedersi alla riduzione dell'importo spettante per il personale per il quale risultino, per il medesimo periodo, periodi di assenza senza diritto ad alcuna retribuzione a carico dell'azienda, per cause di sospensione del rapporto di lavoro previste dalla legge o dal contratto collettivo (es. aspettative per motivi privati, di salute o sindacali, congedi formativi, congedi parentali, ecc.); in assenza di indicazioni esplicite nell'accordo, riteniamo possono essere utilizzate le modalità di calcolo proporzionale sopra evidenziate, anche se, a rigore, non c'è obbligo di calcolare per mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

Sulla base di precedenti circolari INPS in materia (vedi ad esempio n. 80/2011), riteniamo possano invece essere considerati utili ai fini della maturazione *dell'una tantum* le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, maternità, congedo matrimoniale, donazione sangue, intervenute nel periodo 1° novembre 2015 – 31 luglio 2016, che abbiano dato luogo al pagamento di trattamenti economici previdenziali a carico dell'INPS e, ove dovuto, anche all'integrazione da parte dell'azienda.

Le prestazioni anticipate per conto dell'INPS possono essere ricalcolate tenendo conto della quota di *una tantum* spettante per il periodo considerato e poste a conguaglio con i contributi, anche relativi alle eventuali erogazioni aggiuntive.

Sul punto la scrivente sta comunque svolgendo verifiche per l'eventuale ufficializzazione con nuova circolare INPS dell'esposto orientamento.

L'*una tantum* erogata non è utile agli effetti del trattamento di fine rapporto, mentre va normalmente assoggettata alla contribuzione previdenziale ed assistenziale, nelle aliquote correnti.

Con riferimento all'**imponibilità fiscale**, ricordiamo la risoluzione n. 43/E del 16 marzo 2004 dell'Agenzia delle Entrate, rintracciabile anche sul sito Internet dell'Agenzia, in base alla quale il nostro esperto fiscale ritiene possibile l'applicazione del regime della tassazione separata, in quanto "compenso arretrato" ai sensi di legge (art. 17, comma 1, lett. b. del TUIR), alle sole somme relative al 2015.

Per individuare tali somme, visto che il testo contrattuale si limita a prevedere l'erogazione in due *tranches* di uguale importo pari a 100 euro ciascuna, si può fare riferimento alla modalità prevista dall'accordo per i lavoratori assunti dopo il 1° novembre 2015, per evidenziare proporzionalmente la quota relativa all'anno 2015, che sarà pari al massimo a 2/9 (due noni) del totale.

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

## **2. Minimi retributivi**

Abbiamo provveduto a definire in tabella allegata la parametrizzazione degli aumenti delle retribuzioni base previste dall'accordo per il triennio 1° luglio 2016 – 30 giugno 2019.

Gli aumenti in parola, calcolati sul parametro del livello 3A, intervengono rispettivamente il 1° agosto 2016 (25 euro medi), il 1° luglio 2017 (25 euro) ed infine il 1° dicembre 2018 (ulteriori 20 euro), per un aumento complessivo finale di 70 euro mensili.

L'adeguamento dei minimi riferito alla prima *tranche* di aumento deve avvenire con la prima retribuzione utile successiva allo scioglimento delle riserve, come per la copertura economica *una tantum*: rinviando pertanto a quanto sopra esposto per i tempi di erogazione.

**La decorrenza 1° agosto 2016 del primo aumento retributivo comporta la necessità del ricalcolo delle competenze commisurate alla retribuzione base (es. lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro festivo, indennità turno, ecc.), e l'erogazione dei relativi arretrati e conguagli.**

## **3. Altre quote economiche**

L'accordo di rinnovo distribuisce il trattamento economico complessivo riconosciuto anche su altri istituti economici.

In particolare, viene disposto l'incremento di 20 euro non parametrati con decorrenza 1° gennaio 2017 dell'**indennità integrativa di cui all'art. 32 lett. L) del CCNL**, il cui valore passerà di conseguenza a 50 euro mensili per 12 mensilità.

Tale incremento è tuttavia vincolato alla previa definizione contrattuale della nuova normativa sulle malattie di breve durata (vedi punto e) dell'accordo); di conseguenza, l'incremento in parola entrerà in vigore contestualmente alla suddetta nuova regolamentazione ove successiva al 1 gennaio 2017, fatto salvo il limite massimo del 31

maggio 2017. **Per l'aggiornamento di tale importo le aziende debbono pertanto attendere una successiva comunicazione di Utilitalia.**

L'accordo destina inoltre altri 30 euro non parametrati al finanziamento del **c.d. welfare contrattuale**; in particolare:

dal 1° ottobre 2016: aumento di 10 euro del contributo mensile a Previambiente;

dal 1° gennaio 2017: aumento di 9 euro del contributo mensile al fondo FASDA;

dal 1° gennaio 2017: aumento di 1 euro del contributo mensile alla Fondazione Rubes Triva;

dal 1° luglio 2018: 10 euro mensili per il finanziamento del Fondo di solidarietà bilaterale ex art. 26 del D.Lgs. n. 148/2015, che le Parti si sono impegnate a costituire.

E' opportuno precisare che tutte le somme sopra indicate vanno corrisposte in misura fissa mensile per tutti i lavoratori cui si applica il CCNL servizi ambientali secondo le regole contrattuali previste per ciascun istituto.

Di conseguenza l'aumento mensile di 1 euro del contributo **Rubes Triva** verrà erogato per ogni lavoratore in forza con qualsiasi tipologia contrattuale per 14 mensilità; l'aumento di 9 mensili del contributo **Fasda** verrà erogato per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato (inclusi apprendisti) per 12 mesi suddivisi in quote trimestrali; l'aumento del contributo al Fondo **Previambiente** per gli attuali iscritti verrà erogato per 12 mensilità.

Per il contributo al **Fondo di solidarietà**, peraltro decorrente dal 1° luglio 2018, occorre attendere la definizione del relativo accordo.

Quanto al contributo al Fondo **Previambiente**, l'accordo prevede (lett. m) che lo stesso venga versato (sempre per 12 mensilità) anche in favore dei **lavoratori** con contratto a tempo indeterminato (inclusi apprendisti) **non iscritti** attualmente al Fondo. **In proposito sottolineiamo che tale norma non è ancora operativa, fino a definizione delle verifiche tecnico-giuridiche in corso; ci riserviamo pertanto di fornire successivamente le opportune indicazioni.**

#### **4. Altre normative con effetti economici: maggiorazioni lavoro straordinario**

Come precisato al punto a) del Verbale di intesa per il rinnovo del CCNL, "fatte salve le diverse decorrenze previste nel relativo articolo contrattuale, le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorreranno dal giorno successivo a quello dello scioglimento delle riserve".

Di conseguenza, per restare alle normative modificate che hanno immediato effetto economico, decorre dal 21 ottobre 2016 la modifica delle percentuali di maggiorazione di cui all'art. 19 del CCNL sul lavoro straordinario (punto b) dell'intesa).