



SEMINARIO

Analisi e chiarimenti delle principali
novità normative introdotte
dal rinnovo contrattuale
6 dicembre 2016

Live Tweeting del Seminario:
#CCNL #igieneambientale



**23 Febbraio
2017**

A silhouette of a city skyline in shades of green and grey. It includes various buildings, a factory with smoke, trees, and birds flying in the sky.

IL CCNL SERVIZI AMBIENTALI AZIENDE PRIVATE

6 Dicembre 2016

32 mesi di trattative

Protocollo programmatico 5 novembre 2014

che ha delineato il contesto economico-normativo di riferimento, gli obiettivi e i principali temi del rinnovo

Accordo nazionale 22 dicembre 2014

che ha fissato i termini della soluzione integralmente forfettaria per i distinti periodi 1.5.2014/31.12.2014 e 1.1.2015/30.9.2015

Avviso comune sulle regole negli appalti pubblici di servizi 21 aprile 2015

per la costituzione dell'Osservatorio nazionale del mercato dei servizi di gestione di rifiuti, con la richiesta collaborazione dell'ANCI nella possibile definizione dei criteri e delle condizioni di partecipazione alle gare



Protocollo di intesa 12 luglio 2016

che ha stabilito l'entità delle risorse economiche complessive per il rinnovo e le intese negoziali sui principali istituti contrattuali

Accordo di rinnovo 6 dicembre 2016

che ha tradotto in specifiche disposizioni contrattuali quanto concordato con il Protocollo di intesa di luglio, anche resolvendo forfettariamente quanto di competenza del periodo 1.10.2015/31.12.2016

Accordo 6 dicembre 2016 istitutivo del Fondo di solidarietà bilaterale
per l'accompagnamento alla pensione

**Accordo 6 dicembre 2016 per la proroga delle RSU
in carica fino al 30.4.2017**



CONTESTO E PROBLEMATICHE



Fase di recessione dell'economia italiana



Ritardi dei pagamenti



Mancato aggiornamento dei canoni



Restrizione del credito bancario



Concorrenza sleale e dumping contrattuale



Produttività e costo del lavoro



PREMESSA ALL'ACCORDO

Il CCNL FISE - Assoambiente rappresenta da **oltre 65 anni** - in quanto individua un ambito di applicazione "strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto" e in quanto stipulato dalle "associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", in coerenza con quanto stabilito al riguardo dal **Codice degli appalti (D.lgs. n. 50/2016)**, il contratto identitario del settore dei servizi ambientali.



L'EQUILIBRIO NEGOZIALE

- aumento del normale orario di lavoro settimanale di 2 ore;
- riduzione delle percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario;
- introduzione del livello "Junior" e dello sdoppiamento del livello 1 in quasi tutte le Aree operativo-funzionali;
- l'estensione del livello 2 all'Area tecnica e amministrativa;
- ridimensionamento e semplificazione del periodo di comporta per malattia;
- implementazione disciplina trattenute in caso di assenza per malattia;
- implementazione disciplina del passaggio di appalto;
- liquidazione periodo di 36 mesi con soluzioni forfettarie "una tantum";
- aumento medio mensile della retribuzione base, distribuito tra l'inizio e la fine del 2017 e a primavera del 2019, pari a poco più del 58% delle complessive risorse economiche



L'EQUILIBRIO NEGOZIALE

- mantenimento temporaneo del regime sanzionatorio di cui all'art. 18 della legge n. 300/1970 (come modificato dalla legge n. 92/2012), in caso di licenziamento individuale;
- riduzione del monte ore annuo contrattuale di lavoro straordinario;
- aumento della percentuale di maggiorazione per lavoro straordinario per le ore eccedenti il monte ore annuo contrattuale;
- più favorevole comparto di malattia, comprensivo di eventuale ricovero ospedaliero o day hospital, per i lavoratori affetti da ben determinate patologie;
- aumento/miglioramento delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa;
- aumento della contribuzione a Previambiente;
- iscrizione contrattuale a Previambiente dei lavoratori non iscritti;
- costituzione del Fondo di solidarietà bilaterale Inps per l'accompagnamento alla pensione dei lavoratori che maturino il diritto nei successivi cinque anni, con particolare riguardo agli inidonei.



**Miglioramento dell'efficienza organizzativa
e della produttività del lavoro**

Contenimento dei costi

Recupero capacità competitiva nel mercato

**Rafforzamento tutele contrattuali sotto il profilo
delle garanzie della stabilità occupazionale**

Salvaguardia della salute e della sicurezza del lavoro

Salvaguardia potere d'acquisto retribuzioni



L'INFORMAZIONE E L'ESAME CONGIUNTO A LIVELLO NAZIONALE, REGIONALE O TERRITORIALE, AZIENDALE

Ulteriore lettera E) all'attuale art. 1, con specifico riferimento agli obblighi contrattuali derivanti dall'applicazione dell'art. 6.

Responsabilizzazione, a tutti i livelli, delle imprese coinvolte nonché della R.S.U. e delle strutture territorialmente competenti delle organizzazioni sindacali di categoria.



ART. 6 – PASSAGGIO DI APPALTO

Integrale riscrittura del testo

DIRITTO ALL'ASSUNZIONE IMMEDIATA PRESSO L'IMPRESA SUBENTRANTE:

- aspettativa non retribuita ex art. 60, lett. C, del vigente ccnl (componenti di organi/strutture territoriali e nazionali delle OOSS stipulanti),
- congedo straordinario non retribuito per "gravi motivi familiari"
- aspettativa non retribuita per persone affette da dipendenze
- congedo straordinario retribuito per assistenza di portatore di handicap grave
- congedo parentale per cura dei figli, anche adottati o affidati.



ART. 6 – PASSAGGIO DI APPALTO

Integrale riscrittura del testo

PART-TIME SU PIU' APPALTI

Necessaria per entrambi i datori di lavoro la trasformazione del contratto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, ferma rimanendo la possibilità di diverse intese tra impresa uscente, subentrante e lavoratore coinvolto.

DECORRENZA DEI 240 GIORNI

“Dal primo giorno di effettivo inizio dell'attività da parte dell'impresa subentrante”, interpretazione atta a chiarire alcune criticità verificatesi in casi di proroghe, slittamenti, ritardi della data di avvio della nuova gestione.



ART. 6 – PASSAGGIO DI APPALTO

L'applicazione della normativa sul regime «a tutele crescenti»

Articolo 6, comma 16

Destinatari della norma: i lavoratori già impiegati nel settore prima dell'entrata in vigore del decreto citato (ovvero alla data del 6 marzo 2015), ed in forza anche al 6 dicembre 2016.

Conseguenze: si applica l'articolo 18 della legge n. 300/1970 (ovvero il diritto alla reintegra in caso di licenziamento dichiarato illegittimo), come modificato dalla legge n. 92/2012



ART. 6 – PASSAGGIO DI APPALTO

L'applicazione della normativa sul regime «a tutele crescenti»

Casi residui di applicazione articolo 18 legge n. 300/1970:

Licenziamento disciplinare dichiarato illegittimo nei soli casi di:

- “insussistenza del fatto contestato”,
- quando il fatto rientri tra le condotte punibili con sanzione conservativa dal contratto collettivo applicato o dal codice disciplinare.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora sia accertata la “manifesta insussistenza del fatto” posto a base del licenziamento.

E' una norma transitoria, riguarda lavoratori individuati e ha efficacia fino a vigenza del CCNL. In sostanza considera i passaggi di appalto all'interno del settore in una sorta di “continuità”, così come peraltro lo stesso CCNL prevede ai fini ad esempio della conservazione dell'anzianità, del periodo di tempo utile al passaggio dal parametro A al parametro B, del periodo di comportamento in caso di malattia, etc.



ART. 15 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Entrata in vigore: 1° gennaio 2017

Prosegue linea tracciata dagli ultimi tre rinnovi contrattuali (2003, 2008, 2012) con quarto significativo intervento sull'inquadramento, per renderlo più adeguato "alle esigenze del territorio servito", alle "ulteriori attività riconducibili nell'ambito dei servizi ambientali", alle "nuove modalità di raccolta dei rifiuti" (cfr. Premessa all'art. 15), anche attraverso l'"introduzione di nuovi profili professionali" (anche al fine di contrastare l'effetto "dumping" sul costo del lavoro determinato dall'impropria applicazione nel comparto di altri contratti collettivi nazionali di categoria).



ART. 15 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

- Nuovo livello professionale “Junior”
(J, con parametro retributivo pari a 80)
- Nuovo parametro B del livello 1
(con parametro retributivo pari a 88,38)

entrambi previsti per le Aree Spazzamento e Raccolta, Impianti e Laboratori, Officine e Servizi generali.



ART. 15 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

Al livello J (€ 1.137) saranno inquadrati i lavoratori nuovi assunti nel settore
30 mesi di servizio -----> livello 1B (€ 1.256),
cinque anni di servizio -----> livello 1A, corrispondente all'attuale livello 1 -
parametro 100 (€ 1.421).

A parità di mansioni riduzione del costo del lavoro, in sette anni e mezzo, pari al
15% circa.

DECLARATORIA LIVELLO J: mansioni esecutive semplici, con eventuale utilizzo di
attrezzature, macchinari o strumenti a motore, senza conduzione di veicoli né
conoscenze professionali specifiche, essendo sufficiente un periodo minimo di
pratica.



ART. 15 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

LIVELLO J – Profili esemplificativi:

- addetto allo spazzamento manuale e attività accessorie (vuotatura cestini, raccolta foglie, ecc.);
- addetto alla raccolta manuale anche con modalità porta a porta e/o con raccolta al servizio di autocompattatori e/o spazzatrici (servente);
- addetto ad attività di carico/scarico, pulizia e diserbo aree verdi e cimiteriali, pubbliche affissioni/disaffissioni, cancellazione scritte murali;
- addetto a carico/scarico, pulizie, lavaggio automezzi (Area impianti e laboratori);
- usciere, portiere, custode, commesso (e figure consimili),
- addetto ad attività di carico/scarico, pulizie, lavaggio veicoli, rifornimento carburante e rabbocchi vari, manovale (Area Officine e servizi generali).



ART. 15 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

LIVELLO 1 – Nuovi profili esemplificativi:

- addetto allo spazzamento manuale che, per spostarsi lungo il percorso affidato, utilizza un veicolo richiedente patente di categoria B;
- addetto alla piattaforma ecologica/centro di raccolta.



ART. 15 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Nuovo livello professionale impiegatizio 2 nell'Area Tecnica ed Amministrativa

Impiegati d'ordine (attività esecutive elementari con utilizzo di macchinari, strumenti informatici, ecc.; mansioni semplici quali videoscrittura, registrazione, archiviazione, fotocopiatrice, trasmissione informatica di corrispondenza e documenti, inserimento dati, ecc., anche con utilizzo di strumenti informatici).

Garanzia ai dipendenti in forza al 1° gennaio 2017, che siano inquadrati il giorno precedente in un livello superiore a quello stabilito ex novo dall'Accordo di rinnovo, del mantenimento convenzionale di tale superiore livello a tutti gli effetti.



ART. 17 – ORARIO DI LAVORO

Inversione ad «U» dopo un processo iniziato circa trent'anni fa, di progressiva riduzione dell'orario di lavoro.

Immediato aumento dell'orario di lavoro da 36 a 38 ore di lavoro settimanale a parità di retribuzione, circostanza inedita nel panorama contrattuale nazionale.

Decorrenza nuovo orario di lavoro: 1 febbraio 2017
(diversamente da quanto stabilito nel Protocollo del 12/07/2016).



ART. 17 – ORARIO DI LAVORO

Durata massima settimanale: da 50 a 48 ore

Durata massima giornaliera: da 10 a 9 ore

**Per i soli lavoratori in forza al 31/01/2017:
monte ore annuo procapite di permessi retribuiti
pari a 30 ore**

(per il 2017 saranno 27,50 ore)

esclusi impiegati direttivi
art. 17, comma 5, d. lgs. n. 66/2003



ART. 17 – ORARIO DI LAVORO

LAVORATORI IN FORZA AL 31/01/2017 CON CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Nell'obiettivo di mantenere inalterata la misura della loro retribuzione globale mensile (come per i lavoratori a tempo pieno), le imprese sono tenute a proporre loro, **compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative**, l'aumento proporzionale della durata dell'orario di lavoro agli addetti part-time.

Il lavoratore sarà libero di **accettare il nuovo orario di lavoro per mantenere integralmente la propria retribuzione** oppure, per proprie esigenze (altra attività lavorativa, impegni familiari, di studio, etc.), chiedere di **confermare la precedente fascia oraria di impegno lavorativo, con conseguente riproporzionamento percentuale della retribuzione**.

In entrambi casi, le parti dovranno provvedere alla formale modifica e ratifica dell'originario contratto di lavoro.



ART. 17 – ORARIO DI LAVORO

PROCEDURA DI PRIMA APPLICAZIONE ORARIO A 38 ORE

Il nuovo orario **non è condizionato** all'esito di una contrattazione di livello aziendale, assolutamente non prevista.

E' obbligatoria una procedura, preliminare all'entrata in vigore del nuovo orario, fondata su un programma di incontri che diano luogo a un **approfondito esame congiunto** nel merito tra le parti (esame congiunto «rafforzato»).



ART. 17 – ORARIO DI LAVORO

PROCEDURA DI PRIMA APPLICAZIONE ORARIO A 38 ORE

Illustrazione del piano di riorganizzazione dei servizi alle organizzazioni sindacali, ponendo particolare attenzione a che le nuove condizioni operative siano coerenti con le **esigenze di tutela della salute e della sicurezza del lavoro**.

Esaurito il confronto di merito, **il 1° febbraio 2017 parte il piano aziendale** con le 38 ore, eventualmente integrato e/o modificato a seguito del confronto.

L'entrata in vigore del nuovo orario di lavoro non potrà **di per sé** comportare la dichiarazione di esuberi di personale, in quanto la riorganizzazione dei servizi dovrà comunque assicurare la salvaguardia dei posti di lavoro in essere alla data del 31 gennaio 2017.



ART. 20 – LAVORO STRAORDINARIO

	Prime 50 ore	Da 51 a 100	Oltre 100 e fino a 200
CCNL 21.3.12	15%	31% (23% con accordo aziendale)	31%

	Prime 75 ore	Da 75 A 150	Oltre 150
CCNL 6.12.16	12%	20%	35%



ART. 24 – RIPOSO GIORNALIERO e ART. 34 - REPERIBILITA'

Deroga al decreto legislativo n. 66/2003 in materia di riposo giornaliero per prestazione in reperibilità;

“Appropriata protezione” (come da legge): garanzia di un riposo giornaliero pari almeno a otto ore consecutive decorrenti dalla cessazione della prestazione lavorativa, con il riconoscimento di ore di riposo compensativo fino a concorrenza delle undici ore di riposo giornaliero e corrispondente differimento dell’inizio della prestazione nel giorno successivo.



ART. 37 – IL RINNOVO DELLA C.Q.C.

Nuova lettera e) all'articolo 37 – RIMBORSI SPESE E SOMMINISTRAZIONI

CONVENZIONI con i soggetti preposti al fine di realizzare la necessaria attività formativa, con conseguente obbligo di frequenza per il lavoratore

o in alternativa

provvede il dipendente al rinnovo della validità della CQC CON OBBLIGO DI RIMBORSO a carico del datore di lavoro.

Rivendicazione sindacale risalente al 2008; tema già risolto in molte aziende con modalità eterogenee.

Le attuali CQC scadono a settembre 2021.



ART. 46 – TRATTAMENTO PER MALATTIA

Visite di controllo

Recepimento Decreto Ministero Lavoro / Salute 11/01/2016

Patologie che escludono il lavoratore dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidita' riconosciuta (con riduzione della capacita' lavorativa, nella misura pari o superiore al 67 per cento).

Necessaria idonea documentazione che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare.



ART. 46 – TRATTAMENTO PER MALATTIA

Periodo di comporta

Disciplina precedente: comporta breve/prolungato.

Poteniale durata fino a 665 giorni per tutti i lavoratori.

Dal 1° gennaio 2017: periodo di comporta unico, comprensivo anche degli eventuali giorni di assenza per ricovero ospedaliero/day hospital. 510 giorni complessivi, per tutti i lavoratori.

Lavoratori affetti dalle patologie di cui al Decreto 11.1.2016 o D.M. 21.7.2000, n. 278, periodo di comporta complessivo pari a 600 giorni, comprensivo di ricovero ospedaliero/day hospital.



ART. 46 – TRATTAMENTO PER MALATTIA

Trattamento economico

	CCNL 21.3.2012	CCNL 6.12.2016
Franchigia	12 giorni o 4 eventi	13 giorni o 6 eventi
Trattenute	Primi 4 eventi: € 15 Successivi: € 35	Primi 4 eventi: € 45 Successivi: € 40
Tipologia malattia	Assenze da 1 a 5 giorni	Assenze da 1 a 6 giorni
Tetto annuo	€ 510 (€ 150 egr+€ 360 ind.int.mens.)	€ 750 a regime (€ 150 + € 600 ind.int.mens.)
Distribuzione in EGR ai lavoratori «virtuosi»	60%	50% (dal 2019 al Fondo di Solidarietà)



ASPETTI ECONOMICI

L'E.C.E. ('Elemento di Copertura Economica) è dovuto a partire dalla retribuzione relativa al primo mese successivo alla scadenza del CCNL.

Obiettivo: risolvere in larga parte le criticità che si verificano in merito alla competenza degli oneri relativi al pagamento delle somme "una tantum" per il periodo precedente la data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

Da luglio 2019 sarà corrisposto in misura di € 13,00 mensili (c.c.n.l. 21,3,2012: € 15,00) per il lavoratore di livello 3° fino ad un massimo di sei mesi e non più quattro.



ASPETTI ECONOMICI

Durata vigenza contrattuale: cinque anni e mezzo

Gennaio-Aprile 2014 - € 15 livello 3a omnicomprensivi E.C.E. (CCNL 21.3.2012)

Maggio–Dicembre 2014 - € 150 livello 3° compenso forfettario una tantum

Gennaio 2015 – Settembre 2015 - € 13 livello 3a omnicomprensivi

Ottobre 2015 – Dicembre 2016 - € 180,00 per il livello 3° UNA TANTUM



ASPETTI ECONOMICI

UNA TANTUM CCNL 6/12/2016

Confermata la previsione secondo cui la contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire entro il 28 febbraio 2017 possibili modalità di remunerazione alternative/sostitutive di importo pari a quello del compenso forfettario lordo "una tantum".



ASPETTI ECONOMICI

AUMENTI RETRIBUTIVI

Gennaio 2017 - Prima tranche aumento retribuzione base parametrale

€ 20,00 livello 3a

Dicembre 2017 - Seconda tranche aumento retribuzione base parametrale

€ 25,00 livello 3a

Marzo 2019 - Terza tranche aumento retribuzione base parametrale

€ 25,00 livello 3a



ASPETTI ECONOMICI

AUMENTI RETRIBUTIVI

Ottobre 2018 - Aumento **indennità integrativa mensile** (art. 33, lettera g) del CCNL) sarà aumentata dagli attuali 30 € a 50 € mensili;

indennità utile come “serbatoio” ai fini delle trattenute in caso di eventi di malattia oltre la «franchigia»;

importo annuo complessivo dell'indennità:

€ 420 a partire da fine 2018

€ 600 a partire dal 2019.



ASPETTI ECONOMICI

AUMENTI RETRIBUTIVI

Aprile 2017 - Contribuzione **assistenza sanitaria integrativa** - € 9 mensili

Versamento della quota con cadenza trimestrale
(1° aprile – 1° luglio – 1° ottobre – 1° gennaio)
€ 27,00 pro capite - 1° luglio 2017



ASPETTI ECONOMICI

AUMENTI RETRIBUTIVI

Gennaio 2018 - € 10 mensili a favore di ogni lavoratore dipendente iscritto al **Fondo Previambiente**.

Con la medesima decorrenza e con lo stesso importo, prevista l'iscrizione contrattuale generalizzata per tutti i lavoratori a tempo indeterminato non iscritti alla previdenza complementare.

Preliminare verifica con la COVIP in merito alla possibilità di iscrivere unilateralmente i lavoratori al Fondo Previambiente.



ASPETTI ECONOMICI

AUMENTI RETRIBUTIVI

Gennaio 2019 – Fondo di solidarietà bilaterale - € 10 mensili per ciascun lavoratore

Contributo aggiuntivo rispetto allo 0,65% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore) già dovuto in forza di legge ai sensi dell'art. 29 del d. lgs. n. 148/2015.



RAFFRONTO CCNL

AUMENTI MINIMI TABELLARI

	CCNL ASSOAMBIENTE	CCNL UTILITALIA
Prima tranche	€ 20 gennaio 2017	€ 25 agosto 2016
Seconda tranche	€ 25 dicembre 2017	€ 25 luglio 2017
Terza tranche	€ 25 marzo 2019	€ 20 dicembre 2018
Totale massa salariale	€ 1330,00 Ratei 13ma e 14ma compresi (fino a scadenza ccnl)	€ 1.860,00 Ratei 13ma e 14ma compresi (fino a scadenza ccnl)
		+39,84%



RAFFRONTO CCNL

AUMENTI MINIMI TABELLARI

	CCNL ASSOAMBIENTE	CCNL UTILITALIA
Prima tranche	€ 20 gennaio 2017	€ 25 agosto 2016
Seconda tranche	€ 25 dicembre 2017	€ 25 luglio 2017
Terza tranche	€ 25 marzo 2019	€ 20 dicembre 2018
Totale massa salariale	€ 1330,00 Ratei 13ma e 14ma compresi (fino a scadenza ccnl)	€ 1.860,00 Ratei 13ma e 14ma compresi (fino a scadenza ccnl)
		+39,84%



RAFFRONTO CCNL INDENNITA' INTEGRATIVA MENSILE (art. 33, lettera g)

	CCNL ASSOAMBIENTE	CCNL UTILITALIA
+ € 20,00 mensili	Da ottobre 2018 fino a scadenza ccnl	Da gennaio 2017 fino a scadenza ccnl
	Totale € 180,00	Totale € 600,00
		+ 333,33%



RAFFRONTO CCNL UNA TANTUM

CCNL ASSOAMBIENTE	CCNL UTILITALIA
Febbraio 2017	Agosto 2016/Gennaio 2017
Totale € 180,00	Totale € 200,00
	+ 11,1%



RAFFRONTO CCNL MASSA SALARIALE COMPLESSIVA

	CCNL ASSOAMBIENTE	CCNL UTILITALIA
Una Tantum	€ 180	€ 200
Minimi salariali	€ 1.330	€ 1.860
Indennità integrativa	€ 180	€ 600
Previambiente	€ 180	€ 180
FASDA	€ 243	€ 243
Fondo solidarietà	€ 60	€ 120
Rubes Triva	-	€ 30
Totale	€ 2.173 (fino a scadenza ccnl)	€ 3.233 (fino a scadenza ccnl)
		+48,78%



RAFFRONTO CCNL PRECEDENTE RINNOVO MASSA SALARIALE COMPLESSIVA

	CCNL ASSOAMBIENTE 21 marzo 2012	CCNL UTILITALIA (ex FEDERAMBIENTE) 17 giugno 2011
Una Tantum	€ 260	€ 120
Minimi salariali	€ 1.627	€ 2.288
Indennità integrativa	€ 141	€ 258
Previambiente	€ 30	€ 30
Totale	€ 2.058 (fino al 31/12/2013)	€ 2.696 (fino al 31/12/2013)
		+31,00%



ASPETTI ECONOMICI

Aggiornamento tabelle costo del lavoro

Articolo 23, comma 16, d. lgs. n. 50/2016

Per i contratti relativi a lavori, servizi e forniture, il costo del lavoro è determinato annualmente, in apposite tabelle, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali”;

Articolo 97, comma 5, d. lgs. n. 50/2016

La stazione appaltante esclude l'offerta solo se la prova fornita non giustifica sufficientemente il basso livello di prezzi o di costi proposti, tenendo conto degli elementi di cui o se ha accertatoche l'offerta è anormalmente bassa in quanto:

.....

d) il costo del personale è inferiore ai minimi salariali retributivi indicati nelle apposite tabelle di cui all'articolo 23, comma 16.



QUESITI

PASSAGGIO DI APPALTO

- Un dipendente, assunto a fine 2015 e licenziato per motivi disciplinari nel mese di novembre scorso, ha impugnato il licenziamento; ha diritto alla conservazione delle vecchie tutele in caso di dichiarazione in sede giudiziale di illegittimità del licenziamento?
- Nel prossimo mese di marzo la mia azienda subentra in un appalto; siamo costretti ad assumere tutto il personale con obbligo di applicazione dell'articolo 18 legge n. 300/70?



QUESITI

PASSAGGIO DI APPALTO

- In sede di passaggio di appalto ci è capitato diverse volte che le organizzazioni sindacali chiedessero l'assunzione dei lavoratori in deroga alla legge sulle "tutele crescenti", anche in settori affini in cui vige una clausola contrattuale di passaggio di appalto; negli altri comparti, in assenza di regola analoga, come ci comportiamo?
- Il c.c.n.l. servizi ambientali, sia Assoambiente che Utilitalia, è l'unico caso di contrattazione che è intervenuta sul tema?



QUESITI

NUOVO ORARIO DI LAVORO A 38H SETTIMANALI

- Cosa accade se non si trova intesa con le oo.ss. in merito alle modalità di attuazione del nuovo orario?
- Come si espleta la procedura in imprese prive di r.s.u. in quanto di dimensioni inferiori al minimo di legge o per altri motivi?
- Il nuovo orario di lavoro deve necessariamente tradursi in venti minuti in più per ciascun giorno lavorativo?



QUESITI

NUOVO ORARIO DI LAVORO A 38H SETTIMANALI

- Il passaggio, con il nuovo orario di lavoro, alla giornata lavorativa spezzata (con rientro pomeridiano) comporta l'attuazione del «nastro orario giornaliero» con conseguente necessità di accordo aziendale?
- Modalità di articolazione dell'orario di lavoro multiperiodale o flessibile



QUESITI

NUOVO ORARIO DI LAVORO A 38H SETTIMANALI

LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

- Cosa può fare l'azienda in caso di lavoratore impiegato in isola ecologica (4 ore per 5 giorni lavorativi) cui non è possibile adeguare l'orario di lavoro in aumento con ore di lavoro aggiuntivo;
- Competono ai lavoratori a tempo parziale cui l'orario non viene adeguato in aumento proporzionale, le 30 ore (pro-quota) di permesso compensativo?



QUESITI

NUOVO ORARIO DI LAVORO A 38H SETTIMANALI

PERMESSI COMPENSATIVI

- Competono al personale turnista addetto a lavorazioni a ciclo continuo negli impianti?
- Impiegati direttivi: in quali casi competono o no i permessi



QUESITI

NUOVO ORARIO DI LAVORO A 38H SETTIMANALI

OPERAZIONI ACCESSORIE ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

- La nuova formulazione dell'articolo 17, comma 9, del c.c.n.l. 21,3,2012 comporta modifiche solo formali rispetto al nuovo articolo 17, comma 7?



QUESITI

TRATTAMENTO DI MALATTIA

- Come si procede alle trattenute mensili, al superamento degli eventi di franchigia?



QUESITI

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

- In caso di vertenze aziendali, le organizzazioni sindacali possono proclamare sciopero liberamente o devono attivare la procedura di cui all'articolo 2, lettera E) del nuovo CCNL?



PROSEGUIMENTO DEI LAVORI: LA CODA CONTRATTUALE

- ✓ Mercato del lavoro
- ✓ Orario flessibile/multiperiodale
- ✓ Movimentazione dei carichi
- ✓ Diritti e tutele
- ✓ Disciplina delle mansioni (art. 2103 c.c.)
- ✓ RSU
- ✓ Stesura integrale del testo e stampa



GRAZIE PER L'ATTENZIONE !

