

RINNOVO CCNL SERVIZI AMBIENTALI ASSOAMBIENTE 18 MAGGIO 2022

Roma, 7 luglio 2022

DICEMBRE 2018

(6 mesi prima del 30.6.2019)

Piattaforma sindacale

Rivendicazione CCNL unico di settore - Obiettivo «storico» delle OOSS

Più vicino dopo la firma del CCNL Utilitalia da parte di imprese private (2017-18)

FEBBRAIO 2020

Avvio trattativa congiunta

Tavolo unico di rinnovo di entrambi i CCNL

Assoambiente ottiene di mantenere il suo CCNL

Titolarità contrattuale dal 1949

FASI CONTRATTUALI

Accordo 9 dicembre 2021

Parte normativa + Soluzione «una tantum» 30 mesi di vacanza contrattuale

Accordo 18 maggio 2022

Altra parte normativa + Rinnovo economico «strutturale»

«FASE 3»

RELAZIONI E ASSETTI CONTRATTUALI ARTICOLI 1 E 2

- E.C.E. confermato e modificato (€ 15x4 mesi)
- Materie oggetto di contrattazione/intesa
- Rappresentatività in azienda – Tema R.S.U. – Criticità sindacali

RELAZIONI E ASSETTI CONTRATTUALI ARTICOLI 1 E 2

Procedura negoziale aziendale

La trattativa si conclude con l'intesa o comunque entro trenta giorni dall'avvio.

Dopo tale termine, salvi i casi in cui sia prevista l'intesa, le Parti sono libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

Nelle more dell'espletamento della procedura di contrattazione e fino alla sua conclusione, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette su queste specifiche materie.

RELAZIONI E ASSETTI CONTRATTUALI ARTICOLI 1 E 2

Materie oggetto di contrattazione

- assunzioni part-time oltre il 20 %
- aumento fino a 12 mesi del periodo di riferimento per il calcolo della durata media settimanale dell'orario
- soluzioni integrative/modificative in materia di orario di lavoro multiperiodale;
- soluzioni integrative/modificative in materia di orari flessibili;
- superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario;
- 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;
- lavoro domenicale;
- programmazione del periodo feriale;
- attuazione banca delle ore e dell'orario generazionale;
- trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali continuativi
- cessioni di permessi e ferie solidali

RELAZIONI E ASSETTI CONTRATTUALI ARTICOLI 1 E 2

Materie oggetto di intesa

- orario individuale part-time inferiore al 50%
- limiti percentuali per contratti a tempo determinato e somministrazione a tempo determinato
- limiti movimentazione dei carichi dell'operatore in singolo
- 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
- modifica della durata massima giornaliera e/o settimanale dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 17, comma 3
- applicazione delle attività di trasporto a lunga percorrenza
- diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero di cui art. 24
- le residue materie specificamente delegate dal CCNL o dalla legge

MERCATO DEL LAVORO: PART-TIME, CONTRATTI A TERMINE, SOMMINISTRATI, APPRENDISTATO (Articoli 10, 11, 13 e 14)

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

- Attenuazione limiti (orario minimo derogabile previo accordo e percentuale assunti previa contrattazione)
- Lavoro supplementare: 15% → 13% ed eliminazione motivazioni
- Clausola elastica:
 - 4 giorni preavviso (6)
 - Max 40% prestazione annua (50)

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

(Accordi 9.12.2021 e 18.5.2022)

- Migliore definizione attività stagionali
- Previsione causali contrattuali (aggiramento vincoli «Decreto Dignità»)
- Durata massima: 24/ 36 - 30 (con somm.ne) / 42 (con somm.ne)
- Limiti più ampi, anche per somministrazione a termine (20% più esoneri di legge)
- Diritto di precedenza assunzioni a tempo indeterminato: minimo 9 mesi di contratto (prima: 6)
- Decadenza dal diritto di precedenza: 3 giorni di sospensione

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(Accordo 9.12.2021)

- Utilizzabile ora anche per i lavoratori destinati all'inquadramento nel livello 1
- La durata del contratto nei livelli da 1 a 3 scende da 36 mesi a 30
- Criterio della retribuzione crescente: tra il 75% e il 95% in base al periodo e ai livelli (con il sottoinquadramento la retribuzione dell'apprendista variava tra il 79% e il 92% rispetto al livello che effettivamente sarebbe spettato)

ORARIO DI LAVORO E SEGUENTI (ARTICOLI 17-25)

- Durata massima dell'orario confermata in 48 ore settimanali e 9 ore giornaliere ma ora è possibile derogare con intesa aziendale;
- Durata media settimanale compreso lo straordinario: sei mesi, elevabili fino a 12 previa contrattazione aziendale;
- R.O.L. 2016: confermate le condizioni in atto (30 ore di permesso retribuito per i lavoratori cui si applica il CCNL Assoambiente e che erano in forza nel settore alla data del 31.1.2017, 34 ore CCNL Utilitalia);

LAVORO STRAORDINARIO

- Lavoro straordinario:
maggiorazione 12% → 13% per le prime 75 ore annue,
maggiorazione 35% → 33% per le ore successive alla 150esima;
- Superamento del monte ore annuo di lavoro straordinario fissato dal CCNL può essere oggetto di contrattazione aziendale con applicazione della nuova procedura di cui all'articolo 2.

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

- Riposo giornaliero: possibile derogare le disposizioni di legge in materia di riposo giornaliero (d. lgs. n. 66/2003, articoli 7 e 17), con intesa a livello aziendale
- Riposo settimanale: le modalità di fruizione possono essere determinate anche in deroga alle previsioni di legge (d. lgs. n. 66/2003, articolo 9), che prevedono comunque la possibilità di calcolare il riposo settimanale come media in un periodo di quattordici giorni; possibilità non consentita nel precedente contratto collettivo, in cui era sancito l'obbligo del riposo settimanale ogni 7 giorni, ed eventuale intesa per modulazione diversa (vedi articolo 25, commi 1 e 6, del CCNL 6.12.2016)

«TEMPO TUTA»

Articolo 17, comma 7: invariato nonostante le pressanti richieste delle OO.SS., nelle ultime riunioni, di modificarlo tenendo conto di recenti interventi giurisprudenziali.

Impegno a confrontarsi in «Fase 3».

ORARIO MULTIPERIODALE E ORARIO FLESSIBILE

- l'orario multiperiodale può ora essere programmato in un arco temporale massimo di 12 mesi consecutivi (e non fino a 24 settimane come da precedente contratto)
- l'orario flessibile è quello che determina “variazioni dell'intensità lavorativa rispetto all'orario come definito ai sensi dell'articolo 17, comma 5”
- la media dell'orario di lavoro settimanale può essere realizzata per singole settimane con prestazioni lavorative giornaliere di durata compresa tra le 3 e le 10 ore, (prima erano 4-9) mentre in caso di periodi plurisettimanali consecutivi, che possono arrivare fino a 4 mesi (prima erano 2) la prestazione può arrivare fino a 48 ore settimanali (prima erano 46)

ATTIVITA' DI TRASPORTO A LUNGA PERCORRENZA

Al personale viaggiante eventualmente impiegato in tali mansioni vengono applicate le disposizioni di legge che escludono i periodi di interruzione alla guida, i riposi intermedi, i periodi di riposo, dal computo dell'orario di lavoro come previsto dalle leggi in materia.

Necessaria l'intesa aziendale, anche per definire l'elenco del personale dedicato e il riconoscimento di un adeguato trattamento economico accessorio, indennità di trasferta compresa.

MODIFICHE IMMEDIATE DELLA CLASSIFICAZIONE

Livello J assunti dopo il 18 maggio 2022 passano al livello 1B dopo 26 mesi di servizio e non più dopo 30.

La riduzione da 30 a 26 mesi avviene progressivamente, a partire dal prossimo mese.

Costipatore/compattatore – Posizione UNI maggio 2022

RIFORMA DELLA CLASSIFICAZIONE

Revisione del sistema classificatorio (pagg. 45-47 dell'Accordo)

Collegamento con una parte di aumento (€ 6/mese, pagina 2 dell'Accordo).

Insediamiento Commissione nazionale bilaterale.

Obiettivi: formazione, valorizzazione, aggiornamento, profili professionali, regolamentazione specifica per le professionalità dell'Area Impianti in linea con i costi di mercato, superamento attuale inquadramento per aree, superamento degli automatismi legati all'anzianità a favore di politiche di sviluppo e ricambio generazionale.

Entro il 31 ottobre 2022

AUMENTI DI ANZIANITA’ E INCENTIVO ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Allineamento importi livello J e livelli 5-8
Ipotesi slittamento luglio 2023 → Gennaio 2024

Versamento A.P.A. al Fondo Previambiente – Scatti futuri: +10% a carico azienda

A.P.A. rientrano nella retribuzione individuale/globale mensile.
Utili al calcolo di straordinario, festivo, notturno, indennità sgombero neve, di chiamata in reperibilità, trasferta, festività sopprese, ferie, mensilità aggiuntive, trasferimenti, permessi e congedi vari, paternità/maternità, malattia, infortunio sul lavoro, indennità sostitutiva del preavviso, etc.

PERIODO DI COMPORTO

(Accordo 9.12.2021)

Dall'1.1.2022: conservazione del posto in misura pari a **365 giorni di calendario**, nell'arco dei 1.095 giorni precedenti l'ultimo episodio morboso.

Ricovero ospedaliero o assimilabile: più 120 giorni di calendario.

Patologie “gravi”: più 300 giorni di calendario (per un totale di 665 giorni, a fronte dei 600 previsti nel CCNL 6.12.2016).

Periodo transitorio: ai soli lavoratori che avrebbero già raggiunto la scadenza del periodo di comporto (in base alle nuove disposizioni) alla data del 1° gennaio 2022, o comunque entro il 28 febbraio 2022, è riconosciuto il mantenimento delle condizioni precedenti, ove più favorevoli.

CONTRASTO ALLE ASSENZE PER MALATTIE BREVI E REITERATE

Sistema delle trattenute invariato:

Franchigia 13 giorni/6 eventi - Eventi sanzionati: 1-6 giorni

Versamento al Fondo di Solidarietà – Ostacoli burocratici

Novità dal 2024: 4% di assenteismo medio collettivo

Dal 2025: 4,7%

SISTEMA DISCIPLINARE

Differenze con sistema 6.12.2016

Dettagliata elencazione casistiche e sanzioni – Pro e Contro (vedi slide specifica)

Espressa previsione obbligo a visita per accertamento dell'idoneità e immediata sospensione non retribuita in caso di rifiuto («Doveri dei lavoratori»)

Sospensione patente per motivi che non comportano il licenziamento – conservazione del posto fino al termine del procedimento amministrativo o penale **e comunque fino a un massimo di 18 mesi – Adibizione a mansioni anche inferiori.**

Assenze ingiustificate (vedi slide specifica)

Reati extralavorativi (vedi slide specifica)

SISTEMA DISCIPLINARE

Dettagliata elencazione casistiche e sanzioni – Pro e Contro

LE FONTI LEGISLATIVE

Legge n. 183/2010 articolo 30 comma 3

Il Giudice nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento **deve tener conto** delle tipizzazioni di giusta causa e giustificato motivo contenute nei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. più rappresentative

Articolo 18 Legge 300/70 (come modificata dalla legge Fornero)

Reintegra in caso di :

- Insussistenza del fatto contestato
- Il fatto rientra tra le condotte punibili con **sanzione conservativa nel contratto collettivo applicato o nel codice disciplinare.**

D. lgs. n. 23/2015 – Lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti

Reintegra in caso di insussistenza del fatto materiale contestato, rimane **estranea ogni valutazione di proporzionalità**

SISTEMA DISCIPLINARE

Dettagliata elencazione casistiche e sanzioni – Pro e Contro

Sanzioni conservative

Multa – 6 casistiche

Sospensione – 16 casistiche (4+5+7)

Sanzioni espulsive

Licenziamento – **27 casistiche**

SISTEMA DISCIPLINARE

Codici disciplinari aziendali in essere

Se oggetto di accordo, conforme ai principi di
progressione e proporzionalità

sono fatti salvi

Codici unilaterali

armonizzazione entro 2024

SISTEMA DISCIPLINARE

Sistema delle assenze ingiustificate

CCNL 6.12.2016 – Articolo 40, comma 4

Assenza pari o superiore a 4 giorni calendariali → causa di licenziamento

CCNL 18.5.2022 – Articolo nuovo

Assenza fino a 2 giorni anche non consecutivi in un arco di 12 mesi → Sospensione 3-5 gg.

Assenza nel terzo giorno anche non consecutivo nell'arco di 12 mesi → Sospensione 6-10 gg.

(Seconda mancanza identica a quella che ha determinato la sospensione breve entro 2 anni → Sospensione 6-10 gg.)

Assenza di almeno 4 giorni non consecutivi nell'arco di 12 mesi → Licenziamento con preavviso

(Terza mancanza identica a quella che ha determinato la sospensione 6-10 gg. entro 2 anni → Licenziamento con preavviso)

Assenza per almeno 4 giorni consecutivi → Licenziamento senza preavviso

(dimissioni «per facta concludentia» - Tribunale Udine, 27 maggio 2022)

SISTEMA DISCIPLINARE

Comportamenti extralavorativi aventi rilevanza penale

CCNL 6.12.2016 – Articolo 73, comma 3

Condanne per reati infamanti



Licenziamento senza preavviso

CCNL 18.5.2022 – Articolo nuovo

Condanna passata in giudicato per reati non colposi
Condanna per reati c/ incolumità pubblica allarme sociale,
mafia o terrorismo
Condanna per reati con minimo edittale di 3 anni



Licenziamento senza preavviso

SISTEMA DISCIPLINARE

Sospensione cautelare non disciplinare

CCNL 6.12.2016 – Articolo 73, comma 5

Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata
Massimo dieci giorni

CCNL 18.5.2022

Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata
Nel caso di mancanze di particolare gravità

Sospensione fino alla conclusione del procedimento disciplinare
o per tutta la pendenza del procedimento penale
relativo a un reato per cui nel CCNL è previsto il licenziamento
senza retribuzione né anzianità

PERMESSI LEGGE N. 104/1992

(Accordo 9.12.2021)

Possibilità per l'azienda di ottenere dal lavoratore la programmazione, di norma mensile, dei permessi di cui alla legge n. 104/1992.

Fatta sempre salva la possibilità della variazione di quanto comunicato, con almeno due giorni di preavviso, ferma rimanendo in ogni caso l'ipotesi di esigenze improvvise e non prevedibili all'atto della programmazione.

BANCA ORE GENERAZIONALE

(Accordo 9.12.2021)

Accantonamento del valore economico delle ore di prestazione oltre il normale orario di lavoro effettuate dai lavoratori fino al compimento dei 55 anni con corrispondente riduzione individuale di orario nel periodo lavorativo successivo, nell'obiettivo di anticipare l'uscita dal lavoro per pensionamento.

L'istituto potrà essere introdotto nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti a seguito di «contrattazione».

SICUREZZA SUL LAVORO, FORNITURA INDUMENTI E D.P.I. – FONDAZIONE RUBES TRIVA

(Accordi 9.12.2021 e 18.5.2022)

La Fondazione è operativa dal 2015 per le aziende aderenti a Utilitalia
Sviluppa iniziative formative ed e informative
Attua quanto previsto dall'art. 51 (“Organismi paritetici”), comma 3bis del D. Lgs. n. 81/2008.

Dal 2024 € 1 al mese.

Dal 2025 € 2 al mese.

Contribuzione al 10% (Interpello Agenzia Entrate 20.09.2020)

La Fondazione avvierà specifiche iniziative di informazione dirette alle aziende aderenti ad Assoambiente, al fine di cogliere al meglio tutte le possibili opportunità derivanti dall’adesione alla Fondazione.

SICUREZZA SUL LAVORO – ART. 44 T.U. 81/2008

«Stop work Authority»

PARTE ECONOMICA

AUMENTO MINIMI RETRIBUTIVI

€ 30 LUGLIO 2022

€ 25 LUGLIO 2023

€ 25 LUGLIO 2024

E.R.A.P. € 15 – Consolidamento sui minimi a fronte di scostamento inflattivo (inevitabile, considerando i dati IPCA pubblicati pochi giorni dopo il 18 maggio)

AUMENTO MINIMI RETRIBUTIVI

IPCA 7 giugno 2022

$$4,7\% - 2,6\% - 1,7\% = \underline{\underline{9,25\%}}$$

MASSA SALARIALE EROGATA INTERA VIGENZA CONTRATTUALE (compreso welfare e Rubes Triva):

€ 2.483 → +€ 130 bonus benzina → € 2.613
(70% minimi retributivi - 30% altre voci)
+ € 6 commissione classificazione
+€ 3 indennità area impiantistica

MASSA SALARIALE CCNL 6.12.2016

€ 2.173

CONFRONTO CON CCNL RECENTEMENTE RINNOVATO

CCNL CHIMICI 13 GIUGNO 2022

Livello D1: € 204 (+10%)

MASSA SALARIALE MINIMI TABELLARI

€ 5.130

E.R.A.P. (Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività)

INNOVAZIONE: Salario nazionale → obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa.

€ 180/anno, da riparametrare. Importo comprensivo delle incidenze sugli istituti.

Entro tre mesi, individuazione condivisa di 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.

Senza accordo → erogazione con E.G.R.

Luglio 2025 → + € 15 sui minimi Terzo Livello A (molto probabile)

WELFARE

Gennaio 2023
+€ 5 Previambiente

Tutti gli iscritti, anche contrattuali

Importo destinato a polizza premorienza e invalidità permanente

WELFARE

Gennaio 2024

+€ 7 Previambiente

SOLO PER ADERENTI VOLONTARI E TACITI

Totale quota 2,033%

+

€ 22 in cifra fissa

€ 5 ccnl 21.3.2012

€ 10 ccnl 6.12.2016

€ 7 ccnl 18.5.2022

WELFARE

Ottobre 2023

(effetti da gennaio 2024)

+€ 5 FASDA per tutti gli iscritti

Totale quota mensile da ottobre 2023 € 28,17

€ 42,50 trimestrale ccnl 21.3.2012

+ € 27,50 trimestrale ccnl 6.12.2016

+ € 15,00 trimestrale ccnl 18.5.2022

Totale quota trimestrale da ottobre 2023 € 85,00

ULTERIORI IMPEGNI ECONOMICI PROGRAMMATI

Valori medi

€ 6/mese

Collegati alla riforma della Classificazione del personale

€ 3/mese

Revisione indennità sistema impiantistico

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE!**

d.miccoli@fise.org