



PIATTAFORMA

PER IL RINNOVO DEL CCNL DI SETTORE
DEI SERVIZI AMBIENTALI

**PER UNA NUOVA STAGIONE
DELLA PARTECIPAZIONE PER
GESTIRE LE TRASFORMAZIONI
DEL SETTORE, PER SVILUPPARE I
DIRITTI E TUTELARE LA SALUTE
E LA SICUREZZA NEL LAVORO
DI TUTTE LE LAVORATRICI E
I LAVORATORI DEI SERVIZI
AMBIENTALI**

Tutele, salute e salario

Piattaforma approvata dal Coordinamento nazionale unitario delle delegate e dei delegati FpCGIL, Ultrasporti, FIADEL, per il rinnovo del CCNL di settore dei servizi ambientali sottoscritto il 18 maggio 2022 con Utilitalia, Confindustria/Cisambiente, Legacoop/Produzione e Servizi, Confcooperative/Lavoro e Servizi, AGCI Servizi di Lavoro e Assoambiente.

9 OTTOBRE 2024

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Nazionale di settore 2025/2027, in considerazione della profonda ristrutturazione contrattuale compiuta negli anni passati, dovrà prestare particolare attenzione al rafforzamento delle tutele in tema di salute e sicurezza sul lavoro, all'ampliamento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, soprattutto in appalto, e al recupero totale dell'inflazione che ha caratterizzato il triennio appena passato.

Il miglioramento dei margini di competitività e di efficienza della struttura normativa del CCNL operato nelle stagioni contrattuali precedenti, seppur con un contestuale e forte sviluppo delle tutele, dei diritti e del welfare contrattuale in una situazione economica e sociale nel Paese caratterizzata da forti arretramenti, ha garantito al settore una crescita occupazionale molto forte, tale da rigenerare l'applicazione dei due ex CCNL di settore, eccessivamente condizionati da altri contratti collettivi non attinenti alle attività del ciclo dei rifiuti.

Ora, però, in questa fase, si dovrà sostenere con forte decisione il rafforzamento del potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori e l'ampliamento delle tutele, anche in considerazione della crescente gravosità del lavoro quotidianamente svolto.

CONTESTO

A partire dall'anno 2022, la pandemia da COVID 19 e la forte crisi inflazionistica, accompagnate da vigorose dinamiche speculative in nessun modo contrastate, hanno avuto un impatto decisamente negativo non solo sulle retribuzioni, ma anche sui diritti e sul welfare state di migliaia e migliaia di lavoratrici e lavoratori anche dei servizi ambientali.

Le famiglie, in questo periodo storico così particolare, hanno subito l'ennesimo impoverimento con la contrazione del potere di acquisto, con i continui tagli alla sanità, all'istruzione e all'assistenza sociale che hanno determinato, anche per gli inefficaci provvedimenti delle istituzioni in materia di redistribuzione della ricchezza prodotta e di equità fiscale, una rottura sociale ancora più evidente.

Nella gestione del ciclo dei rifiuti, al di là della diversificazione dimensionale e dei diversi modelli gestionali, in alcune aree del Paese persiste drammaticamente

una diffusa frammentazione, determinata anche da un'immutata ingerenza della politica locale che non permette al settore, nonostante le opportunità determinate da un'epoca di transizione complessiva (digitale e ambientale), di crescere dimensionalmente e in una logica esclusivamente industriale.

Soprattutto nel Mezzogiorno resistono sacche di arretratezza e di frammentazione del ciclo dei rifiuti, diretta conseguenza di miopi politiche locali e del massivo ricorso agli affidamenti al massimo ribasso, in cui le lavoratrici e i lavoratori troppo spesso sono esposti - più che altrove - a bassi livelli di sicurezza sul lavoro, a condizioni organizzative indegne e a retribuzioni più povere.

Inoltre, le annose questioni determinate dall'incertezza legislativa e normativa, dalle scelte spesso ideologiche e dall'incapacità della politica locale, continuano a determinare un terreno fertile per imprese senza regole anche connesse, in alcuni casi, alla criminalità organizzata. Le conseguenze sono e saranno sempre disastrose per l'ambiente, per i cittadini e per le lavoratrici e i lavoratori.

La situazione che ne consegue determina un mercato senza regole che si può e si deve contrastare con forza, attraverso la legalità e i modelli di gestione virtuosi che rendono partecipi i cittadini, le imprese e le lavoratrici e i lavoratori.

Diversamente, in altre aree del Paese, vi è una crescita complessiva di imprese di natura industriale, con un modello gestionale anche aggregato, capace di garantire uno sviluppo generalizzato della qualità dei servizi erogati, una ampia capacità di trattamento totale dei rifiuti raccolti e condizioni di lavoro in linea con gli standard europei, seppur in presenza di dinamiche ancora fortemente critiche nella gestione di servizi esternalizzati, spesso assegnati con logiche esclusivamente riconducibili al dumping contrattuale.

Tali dinamiche sono determinate da una logica d'impresa prevalentemente finanziaria che spesso decontestualizza la centralità del lavoro e abusa del lavoro in appalto per perseguire spasmodicamente la massimizzazione del profitto.

Complessivamente si ha una fotografia di un comparto che, come accade per molti ambiti produttivi del Paese, sembra viaggiare a due velocità, con differenze che nel tempo si amplificano.

In troppe realtà i ritardi sono ingiustificabili ed è per questo che FP CGIL, UILTRASPORTI e FIADEL lanciano la sfida per una evoluzione profonda e complessiva del settore, affinché dal lavoro povero di reddito e di tutele si approdi al lavoro di qualità e sicuro; occorre ricomporre le condizioni globali per uno sviluppo diffuso del settore in una logica industriale e sostenibile, ripartendo dalla centralità del lavoro e dalla tutela dei diritti di tutte e tutti,

ovunque e comunque.

Occorre uno sviluppo integrato e dimensionale; occorrono investimenti sull'innovazione tecnologica; occorre sostenere il processo di industrializzazione e di crescita dimensionale delle imprese, con investimenti finalizzati al fabbisogno impiantistico; occorrono politiche retributive adeguate e un lavoro di qualità; occorrono piani industriali di prospettiva, anche finalizzati alla tutela ambientale delle città e del territorio interessato.

Occorre fare meglio e velocemente, senza immaginare che il basso costo del lavoro e i tanti infortuni siano il prezzo da pagare e l'unica soluzione per gestire i servizi pubblici essenziali in assenza di investimenti e di politiche di sviluppo.

Il nuovo CCNL di settore dei servizi ambientali può rappresentare un'opportunità per l'intero sistema, uno strumento essenziale per affrontare efficacemente le sfide proposte da un comparto in costante evoluzione, migliorando le condizioni generali dei lavoratori dentro la definitiva transizione dal CCNL unificato al CCNL unico dei servizi ambientali.

Vanno rese più efficaci le norme e le politiche a tutela della salute e della sicurezza di lavoratrici e lavoratori, contrastando le scelte gestionali che creano condizioni di lavoro inaccettabili. Bisogna mettere al centro la persona, proteggendola dall'usura quotidiana dei cicli produttivi. Questo rinnovo dovrà confermare la centralità della sicurezza sul lavoro e della prevenzione delle malattie professionali come obiettivi generali anche nell'elaborazione di tutta la disciplina contrattuale.

Di certo anche la riforma della classificazione del personale, avviata con il CCNL in scadenza, può e deve essere uno strumento organizzativo moderno, utile per gli obiettivi sopra detti e indispensabile per lo sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori. Occorre intercettare con la formazione e lo sviluppo professionale i nuovi processi lavorativi di natura industriale che stanno cambiando profondamente il settore, pur dentro dinamiche non uniformi in tutte le aziende del Paese.

DURATA E MODELLO

La durata del contratto di settore dovrà essere triennale, sia per la parte economica che per la parte normativa, a decorrere dal 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2027. Il modello contrattuale dovrà fare riferimento agli accordi interconfederali, con due livelli di contrattazione: quello nazionale e quello integrativo aziendale.

RELAZIONI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

Il ruolo che le lavoratrici e i lavoratori possono e devono maggiormente esercitare, attraverso una partecipazione attiva alla vita delle imprese e alle loro scelte strategiche, è necessario in una logica di sviluppo finalizzata alla sostenibilità economica e sociale del settore.

Il CCNL può, anche in considerazione della sua struttura fortemente incentrata sulla partecipazione attiva e democratica delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la rappresentanza sindacale unitaria e la sua sinergia con il sindacato territoriale, essere maggiormente implementato con ulteriori e specifiche materie di contrattazione e confronto, utili a migliorare la qualità del lavoro e la salute delle persone.

Le esperienze nel settore sul modello di confronto partecipato hanno valorizzato la convivenza tra territori e realtà diverse anche per area contrattuale, determinando condizioni di lavoro in linea con gli standard europei e un livello retributivo molto più alto rispetto alle realtà in cui la contrattazione aziendale non viene agita.

Occorre, inoltre:

- proseguire il rafforzamento del CCNL ai fini della diffusione e qualificazione della contrattazione collettiva aziendale, anche attraverso l'attribuzione di ulteriori risorse per il Compenso Retributivo Aziendale e per l'ERAP;
- attivare lo strumento contrattuale dell'interpretazione autentica a livello nazionale, al fine di contenere e ridurre il conflitto a livello locale;
- costituire, a livello aziendale/di gruppo, un osservatorio paritetico come spazio di confronto per l'analisi dei fabbisogni di personale e dei fabbisogni formativi;
- incentivare il confronto a livello aziendale su salute e sicurezza sul lavoro, anche con focus specifici per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori over 55 anni;
- incentivare il confronto per l'utilizzo del Fondo di solidarietà del settore.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro, i livelli occupazionali, il sistema degli orari, gli standard ottimali sulla sicurezza e la valorizzazione anche economica delle professionalità possono sensibilmente progredire con la partecipazione e il confronto a livello aziendale, determinando anche una crescita competitiva delle imprese.

Bisogna migliorare le norme a sostegno del confronto finalizzato a determinare una migliore organizzazione del lavoro e una più efficace conciliazione vita/lavoro delle persone, anche attraverso soluzioni diverse e adattabili alle singole realtà d'impresa.

Occorre introdurre un meccanismo di controllo condiviso sulla determinazione degli organici che tenga oggettivamente conto dell'incidenza, anche potenziale, di part-time, permessi legati alla genitorialità, esigenze di conciliazione e tutela delle/dei caregiver.

Occorre, inoltre, prevedere percorsi di formazione obbligatoria per tutto il personale sui temi della non discriminazione e dell'inclusione, in particolare per i ruoli manageriali e per chi è assegnato alle funzioni di selezione e gestione del personale.

SICUREZZA SUL LAVORO E PREVENZIONE DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

La sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie professionali sono priorità imprescindibili. Gli addetti ai grandi impianti e gli operatori della raccolta differenziata "porta a porta", ma non solo, troppo spesso sono ancora esposti a rischi significativi di infortunio e malattie professionali. Nella scia del precedente rinnovo è necessario sostenere con maggiore incisività la formazione sui temi della sicurezza, con percorsi di formazione continua aderenti ai modelli organizzativi adottati dalle imprese e costantemente aggiornati per tenere il passo delle continue innovazioni organizzative e tecnologiche.

Il nuovo CCNL dovrà prevedere discipline sulla sicurezza ancora più puntuali e stringenti, a partire da una più rigida e trasversale regolamentazione della Movimentazione Manuale dei Carichi (MMC).

Per favorire la definizione di adeguate strategie di prevenzione, il nuovo CCNL

dovrà promuovere la raccolta dei dati sulle situazioni di rischio potenziale. Il CCNL dei servizi ambientali, quindi, dovrà dare un forte impulso a tutte le imprese per la rilevazione dei near miss - i mancati infortuni - e prevedere la condivisione e l'analisi dei dati raccolti a livello nazionale.

Il CCNL, inoltre, dovrà fornire indirizzi chiari e innovativi in materia di sorveglianza sanitaria per razionalizzare e sistematizzare, anche attraverso il costante monitoraggio della salute delle lavoratrici e dei lavoratori, la prevenzione e la diagnosi precoce delle malattie professionali.

Occorre definire attentamente la figura del preposto, divenuta sempre più centrale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, dando evidenza e tutela alle responsabilità e agli obblighi di quest'ultimo, direttamente connessi ad un ruolo di fondamentale importanza.

Bisogna prevedere l'istituzione del RLSSA territoriale e/o di sito nelle aree del Paese in cui la frammentazione degli appalti in unità produttive piccole o piccolissime rende più difficili il monitoraggio e la sorveglianza delle condizioni di sicurezza dei lavoratori.

Occorre implementare il numero degli RLSSA per rispondere al meglio alle esigenze di salute e sicurezza negli impianti di trattamento rifiuti.

Il ruolo strategico assunto dalla Fondazione Rubes Triva, con il suo fondamentale contributo nell'elaborazione di importanti linee guida per le politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, dovrà essere ulteriormente rafforzato da specifiche discipline contrattuali che definiscano maggiormente un ruolo attivo della Fondazione nel settore e che non ne limitino il compito ad una funzione prevalentemente formativa delle parti aziendali.

RIFORMA DELLA CLASSIFICAZIONE E BUONA GESTIONE DELLE PRESTAZIONI

Il compimento della riforma del sistema di classificazione, avviata con il precedente rinnovo, dovrà rispondere alle nuove domande di professionalità indotte dallo sviluppo industriale del comparto e, più in generale, dal progresso tecnologico che si traduce anche in nuove e più complesse tipologie di attrezzature e di automezzi. La difficoltà denunciata da molte imprese nel soddisfare la domanda di professionalità specifiche, soprattutto di personale tecnico e di autisti qualificati, conferma l'urgenza di una riforma necessaria.

Questo rinnovo contrattuale dovrà completare il lavoro di riforma

della classificazione del personale e dare compimento a una struttura classificatoria moderna che valorizzi le professionalità, soprattutto nell'area impianti, e tuteli il lavoro sicuro.

Va superata una visione che punta a contenere il costo del lavoro attraverso la diffusione di mansioni elementari e scarsamente retribuite che, costituendo una platea di lavoratori disponibili all'esercizio di mansioni superiori meglio pagate per la singola prestazione, ha talvolta generato gravose forme di flessibilità occulta ed incontrollata.

Va quindi ripensata la figura del livello J, attraverso una dinamica di riequilibrio e di sviluppo dei costi contrattuali non in continuità con quella che negli anni passati ha sostenuto il radicamento e la diffusione del CCNL di settore.

Occorre, inoltre, attivare misure a tutela dei profili più esposti a problematiche specificamente connesse alla mansione prevedendo, per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla guida di automezzi, una tutela per gli oneri economici e legali derivanti dalla sinistrosità stradale.

Obiettivo del Sindacato è sostenere una concezione moderna dell'organizzazione del lavoro e della prestazione lavorativa, anche recuperando e valorizzando le esperienze realizzate durante il periodo pandemico.

Il ricorso allo smart working e al lavoro agile rappresenta oggi una grande opportunità per ampie aree di lavoro operativo, tecnico e amministrativo. Occorre quindi regolamentare le possibili criticità legate a queste tipologie di prestazione, a partire dal diritto alla disconnessione che va interpretato in maniera estensiva, collegandolo all'effettiva durata della prestazione per tutti i canali di connessione e collegamento da remoto (computer, telefoni cellulari, sistemi di rilevazione GPS, ecc.).

Va definitivamente chiarito nel CCNL, inoltre, che i tempi di vestizione rientrano nell'orario di lavoro e che le modalità organizzative vanno definite in sede aziendale.

Occorre, infine, aumentare l'efficacia delle discipline a tutela dei lavoratori interessati ai passaggi di gestione tra imprese affidatarie dei servizi, puntando nei passaggi di cantiere a una valorizzazione ancora più marcata della storicità della mansione, anche nel caso di migrazione da altre aree contrattuali.

TUTELA DELLE PERSONE VULNERABILI, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, ALLA VIOLENZA DI GENERE, AL MOBBING

Aumentare le tutele per i soggetti più vulnerabili e di quelli esposti a discriminazioni e violenze di genere è un'esigenza molto sentita da una parte sempre più ampia della società italiana, una priorità che il mondo del lavoro e il sistema delle imprese devono assumere con piena consapevolezza.

Per questo proponiamo che il prossimo CCNL dei servizi ambientali preveda misure specifiche sui temi diversity, equality e inclusion (diversità, equità e inclusione).

**In questo rinnovo va ridefinito con diverse e più ampie tutele il comporta-
to di malattia a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori diversamente
abili, prevedendo misure più tutelanti per quelle affette da specifiche
patologie croniche o degenerative.**

**Il Sindacato propone che il CCNL preveda il ricorso ad azioni concrete
di prevenzione e contrasto alla violenza di genere anche attraverso il
rafforzamento delle misure di legge a protezione delle lavoratrici vittima
di violenza o stalking, con percorsi formativi orientati a contrastare
ogni forma di discriminazione. Occorre sostenere una nuova cultura
dell'integrazione e della valorizzazione delle differenze culturali,
razziali e di genere.**

Bisogna, inoltre, promuovere anche a livello contrattuale efficaci e specifiche iniziative per la prevenzione della violenza di genere.

Occorre sostenere, anche con adeguati strumenti formativi e specifiche azioni organizzative, la prevenzione e il contrasto al mobbing che, nei casi più estremi, può produrre gravi conseguenze per la salute che si manifestano con la sindrome da burnout o la sindrome da stress correlato.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Parlare di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro significa parlare principalmente di donne, ma anche del lavoro dei giovani a volte

dimenticati dalla contrattazione in generale. Significa anche parlare delle lavoratrici e dei lavoratori over 55, portatori di specifiche esigenze di vita legate all'età e, talvolta, influenzate dall'esito di malattie professionali che limitano la capacità lavorativa.

Sono infatti ancora poche le aziende italiane che prevedono all'interno della propria organizzazione un'ottica di genere e generazionale, prevedendo ad esempio orari flessibili in entrata/uscita e possibilità di part time per determinati periodi della vita lavorativa e per esigenze temporanee.

La comparazione con gli altri Paesi, specie del Nord Europa, ci vede molto indietro dal punto di vista della conciliazione degli orari di vita e di lavoro. Bisogna agire con determinazione per far sì che cambi la mentalità aziendale, non limitandosi ad attendere nuove normative. Le aziende possano assumere legittimamente, in piena autonomia, modelli organizzativi coerenti con un'ottica di genere e generazionale inclusiva e tutelante.

Il Sindacato ritiene necessario che la contrattazione aziendale debba poter rimodulare il sistema degli orari per migliorare i tempi di vita nel rapporto con i tempi di lavoro. Crediamo, in considerazione della tipologia del lavoro svolto, che adeguati riposi e la rimodulazione dell'orario settimanale di lavoro siano necessari anche per garantire la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Oltre alle previsioni legislative è necessario, quindi, che il CCNL si faccia carico di promuovere e determinare ulteriori misure a sostegno della genitorialità, della famiglia, dei giovani e delle persone over 55, con la concretezza di benefici possibili non solo nelle aziende più virtuose, che si sono organizzate seguendo i principi dell'inclusività di genere e generazionale, ma in tutte le aziende del Paese.

Riteniamo anche improcrastinabile istituire permessi accessori per i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2017 e rideterminare le modalità di fruizione dei riposi per tutti gli addetti agli impianti.

WELFARE

Occorre sviluppare ulteriormente gli attuali strumenti bilaterali, per rispondere ai crescenti bisogni sociali dei lavoratori e delle lavoratrici del settore e delle loro famiglie anche attraverso la contrattazione aziendale.

DIRITTO AL PASTO

In ogni azienda o unità produttiva va garantito a tutte le lavoratrici e i lavoratori, impiegati in attività che interessano nello stesso giorno orari diversi che si svolgono sia in turno antimeridiano, pomeridiano e semi notte, un diritto al pasto con tutte le varie forme possibili.

RIQUALIFICARE IL TEM E SVILUPPARE IL TEC PER MIGLIORARE IL POTERE D'ACQUISTO DEI SALARI

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, oltre ad essere strumento di regolamentazione omogenea sul piano nazionale, ha una insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori.

Per la copertura del triennio contrattuale 2025/2027, al fine di garantire il potere di acquisto dei salari delle lavoratrici e dei lavoratori dei servizi ambientali, si chiede un aumento della retribuzione mensile a partire dal pieno recupero dell'inflazione registrata nel triennio precedente e di quella prevista per il triennio prossimo.

L'incremento dovrà essere indirizzato principalmente sul trattamento economico minimo (TEM), con la riqualificazione delle retribuzioni tabellari per sostenere direttamente il potere di acquisto delle retribuzioni nel settore.

Tale aumento andrà calcolato sulla base retributiva di riferimento corrispondente al parametro medio del comparto, il livello di inquadramento 3A.

Il riequilibrio del potere di acquisto dovrà comunque essere realizzato attraverso una riqualificazione dell'intero Trattamento Economico Complessivo (TEC) che includa lo sviluppo di tutti gli elementi retributivi, anche utili alla contrattazione collettiva aziendale, l'incremento delle quote economiche necessarie per concludere il lavoro sulla classificazione del personale, l'ampliamento degli istituti del welfare.

La contrattazione di secondo livello a contenuto economico deve poter accedere maggiormente alle risorse derivanti dalla gestione virtuosa del ciclo integrato dei rifiuti e, più in generale, alla redditività generata dall'economia circolare, soprattutto nelle realtà in cui le condizioni

consentono uno scambio più virtuoso tra salario e produttività.

Occorre confermare ed ampliare l'istituto dell'ERAP.

Il Sindacato, oltre ad una riqualificazione della parte economica che realizzi il pieno recupero del potere d'acquisto per tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore, ritiene fondamentale rivedere il sistema delle indennità e delle maggiorazioni (turni, domenicale, straordinario), per garantire compensi economici adeguati al livello di impegno richiesto da specifiche modalità di esercizio della prestazione lavorativa.

Attraverso lo sviluppo complessivo del TEC, dovrà essere ulteriormente rafforzato il sostegno alla previdenza complementare soprattutto per i giovani, con una riqualificazione delle quote di contribuzione versate dalle imprese, per tutte le lavoratrici e i lavoratori, al Fondo Previambiente.

Nella medesima direzione, nell'ottica di ottimizzare le risorse del Sistema Sanitario Nazionale per i soggetti sociali più deboli, riteniamo sia necessario sostenere maggiormente il Fondo FASDA per sviluppare qualitativamente le prestazioni sanitarie esclusivamente integrative. Occorre, in una logica di interconnessione anche digitale, operare affinché il Fondo FASDA sia sempre più integrativo e complementare al SSN.

CONCLUSIONI

Il prossimo rinnovo del CCNL unico dei servizi ambientali può rappresentare un passaggio importante nella storia di un settore che, per proiettarsi definitivamente e diffusamente in un futuro di sviluppo industriale e di progresso tecnologico, deve ripartire dalla centralità del lavoro e delle persone.

La sicurezza sul lavoro, la prevenzione delle malattie professionali, una moderna organizzazione del lavoro, la tutela dei soggetti vulnerabili, la riqualificazione dei trattamenti economici, devono essere al centro di un contratto collettivo nazionale dei servizi ambientali che rafforzi, dentro un sistema di relazioni sempre più efficace e inclusivo, la definizione e il perseguimento di obiettivi generali condivisi tra lavoratrici, lavoratori e sistema delle imprese.

Solo con un impegno condiviso e partecipato sarà possibile garantire un futuro più sicuro e di reale sviluppo per tutte le lavoratrici, i lavoratori, le imprese e il costante miglioramento dei servizi offerti alle comunità servite.