

for 67091

## **IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL IGIENE AMBIENTALE PUBBLICA E PRIVATA 2011 – 2013**

### **PREMESSA**

Il contesto in cui si procede a rinnovare il c.c.n.l. di categoria è caratterizzato da profonde modifiche legislative ancora non completamente definite, nel quadro di una grande evoluzione dei servizi pubblici locali con processi di liberalizzazione che stanno trasformando sostanzialmente il settore e i suoi modelli economici e organizzativi.

La mancanza del regolamento di attuazione dell'art. 15 del D.L. 135/09 convertito dalla legge 166/09, l'incertezza sull'esito della modifica del D.Lgs 152/06 nonché l'esito non ancora noto del recepimento della Direttiva Europea n. 98 del 2008 ci consegnano un quadro incerto le cui ricadute sul lavoro e sul sistema delle gestioni potrebbero avere un impatto significativo.

I mutamenti che in questi anni hanno caratterizzato le imprese del settore, sia pubbliche che private, infatti, sono stati profondi e ci hanno di fatto consegnato un

comparto sicuramente in crescita e sempre più industrializzato benché frammentato e differenziato geograficamente.

E' necessario sistematizzare e industrializzare il sistema di gestione integrato dei rifiuti, superando l'attuale frammentazione, incentivando le aggregazioni aziendali e ottimizzando i processi produttivi al fine di conseguire la massima economicità, efficienza ed efficacia.

La progressiva privatizzazione del settore, però, ove non supportata da regole chiare e da un sistema efficace di controlli, potrebbe comportare una progressiva compressione dei diritti e delle garanzie dei lavoratori.

Per garantire tali diritti in una realtà caratterizzata da un sistema di appalti e subappalti imperniati spesso sulla logica del minor costo del lavoro, derivante anche dall'applicazione di contratti collettivi non propri del settore, occorre realizzare definitivamente il contratto unico del settore ambientale, dove trovi cittadinanza la logica della crescita dimensionale delle imprese, dello sviluppo industriale, della qualità dei servizi e del rafforzamento delle tutele dei lavoratori.

Nel nuovo contratto unico sarà fondamentale rafforzare e consolidare il sistema delle relazioni industriali quale elemento strategico per il confronto e la partecipazione nelle scelte di tutti i soggetti sociali, in un percorso necessario alla crescita di forti imprese territoriali capaci, efficienti e competitive.

Sarà centrale, altresì, il rafforzamento delle politiche sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche attraverso lo sviluppo della prevenzione e della formazione continua del personale.

E' necessario intervenire sulle normative dei rapporti di lavoro, mettendo un tetto all'utilizzo complessivo delle diverse tipologie contrattuali non a tempo indeterminato. Occorre un corretto uso del ventaglio delle opzioni di flessibilità aperto dalle nuove normative senza il quale questa si trasforma in precarietà ed irregolarità ed è pertanto necessario confermare e rafforzare la previsione che i rapporti di lavoro sono esclusivamente quelli definiti nel ccnl unico di settore mentre sono assolutamente esclusi rapporti di lavoro non specificatamente previsti e disciplinati.

Infine vanno evidenziate le problematiche relative alla perdita del potere d'acquisto dei salari. Bisogna sottoscrivere il contratto di lavoro in tempi brevi per evitare che gli aumenti vengano "erosi" dalla svalutazione. Vanno introdotti correttivi che siano in grado, da una parte di garantire la tenuta della retribuzione, e, dall'altro, di ridistribuire ai lavoratori parte degli utili delle aziende del settore.

Nel concreto il rinnovo contrattuale dovrà imprimere una significativa inversione di tendenza nelle attività delle imprese che dovranno passare da una progettualità a breve scadenza, a gestioni che sviluppino soluzioni a lunga scadenza, rafforzando sempre più il livello di qualità del servizio offerto.

## **RELAZIONI SINDACALI**

In considerazione del mutato contesto normativo ed economico in cui si verrà ad operare nei prossimi anni, è necessario rafforzare il sistema di relazioni industriali

rendendo concorde l'impegno dei due capitali che fanno funzionare l'impresa, quello produttivo e quello umano. In particolare occorre far esprimere la partecipazione dei lavoratori al governo dei processi d'innovazione organizzativa e gestionale.

Pertanto occorrerà favorire al massimo i rapporti tra imprese e OO.SS. per realizzare gli interessi delle aziende ad una maggiore produttività ed efficienza e dei lavoratori ad un miglioramento delle condizioni di lavoro e dello sviluppo professionale.

In materia di esternalizzazioni, salute e sicurezza sul lavoro, formazione professionale saranno attivati tavoli di confronto preventivo al fine di limitare al massimo la conflittualità tra aziende e lavoratori e individuare soluzioni condivise.

Per quel che attiene la contrattazione, si conferma al c.c.n.l. il compito di determinare i minimi inderogabili in materia di diritti, trattamenti normativi ed economici.

Il secondo livello di contrattazione – di cui si deve favorire la massima diffusione a tutte le realtà oggi escluse – avrà come obiettivo il rilancio della crescita della produttività e conseguentemente delle retribuzioni.

L'attuale premio qualità della prestazione dovrà essere erogato quale elemento di garanzia retributiva nelle realtà ove la contrattazione integrativa non è ancora operante e dovrà acquisire le caratteristiche di cui all'Accordo interconfederale 20 gennaio 2009.

## **AMBIENTE, SICUREZZA, IGIENE E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO**

Considerata la notevole incidenza nel settore di incidenti gravi, anche mortali, è necessario che, in sede di rinnovo, gli aspetti della sicurezza e della salute acquisiscano un ruolo assolutamente centrale. E' necessario diffondere sempre più la cultura della prevenzione, sia nei confronti delle aziende che dei singoli lavoratori. Ciò può avvenire anche attraverso la realizzazione di seminari, momenti di confronto e discussione nelle realtà lavorative in modo da sensibilizzare tutti, aziende e lavoratori, alla priorità della sicurezza nell'organizzazione del lavoro.

In tale ottica, occorre potenziare e valorizzare il ruolo dei R.L.S.

## **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Nella classificazione del personale si chiede di migliorare le norme a garanzia del raccoglitore unico porta a porta della raccolta differenziata, onde garantire stabilità socio economico e per evitare ricadute sulla salute dei lavoratori.

Si richiede inoltre un incremento:

- delle indennità di reperibilità;

- dell'indennità spettante al conducente operatore unico di 3° livello dell'area conduzione.

## **PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

Nel ribadire la centralità del contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, che deve essere la scelta preferenziale nella costituzione del rapporto di lavoro, è necessario rafforzare gli strumenti di controllo e di stabilizzazione del lavoro, al fine di limitarne la precarietà.

In questo quadro si richiede di definire un tetto massimo complessivo per l'utilizzo delle tipologie di lavoro non a tempo indeterminato.

## **CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO LAVORATIVO**

Prevedere, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che il periodo di inserimento/reinserimento sia considerato utile al 50% ai fini della maturazione degli scatti di anzianità.

## **PART-TIME**

Prevedere l'obbligo per le aziende di concedere la temporanea trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale alle lavoratrici che rientrano in servizio dopo la maternità fino al compimento del terzo anno di età del bambino, nel limite del 3% della forza occupata nelle unità produttive e in ragione della fungibilità delle lavoratrici interessate.

## **FORME DI ASSISTENZA E MUTUALITA' PER I LAVORATORI**

Nell'ambito del presente rinnovo contrattuale occorrerà avviare un confronto per individuare forme l'assistenza integrativa a favore dei lavoratori del settore.

A livello nazionale e territoriale, attraverso le Organizzazioni stipulanti il rinnovo, si dovrà favorire l'erogazione di prestiti a tasso ridottissimo d'interesse in convenzione speciale con istituti di credito, per sovvenzionare l'acquisto di veicoli privati, stipula di contratti di locazione, cure mediche per il lavoratore o suoi familiari.

Per agevolare i lavoratori e le lavoratrici con figli di età inferiore ai 3 anni, si dovrà favorire la realizzazione di asili nido aziendali utilizzando fondi pubblici

(nazionali o regionali) ovvero promuovere la stipulazione di apposite convenzioni con le strutture pubbliche presenti nel territorio.

## **LAVORATORI MIGRANTI**

Per favorire una migliore integrazione e una effettiva comprensione dei diritti e doveri discendenti dal rapporto di lavoro, si propone di predisporre a livello nazionale materiale informativo in lingua inglese e francese che le aziende potranno fornire ai lavoratori stranieri all'atto dell'assunzione.

In particolare, tali informazioni dovranno riguardare la disciplina del rapporto di lavoro e la sicurezza, nonché gli aspetti più rilevanti del ccnl applicato in azienda.

Per favorire un periodo di permanenza più lungo nei paesi d'origine, deve essere prevista la possibilità di cumulare ferie e permessi nell'arco di un biennio.

## **PARTE ECONOMICA**

In conformità con quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 22 gennaio 2009, al fine di determinare l'aumento economico per il triennio di vigenza contrattuale verrà preso a riferimento l'IPCA.



Tale aumento sarà calcolato sulla base retributiva di riferimento definita dalle parti secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale vigente e applicato al parametro medio 3° livello A.

All'inizio del terzo anno di vigenza contrattuale, le parti si incontreranno per verificare eventuali scostamenti tra gli incrementi erogati e l'inflazione realmente registrata e definiranno tempi e modi per il recupero di eventuali scostamenti.

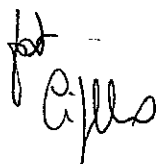
## **DECORRENZA E DURATA**

In applicazione dell'Accordo interconfederale 22 gennaio 2009 il contratto unico avrà durata triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica, entrerà in vigore dal 1° gennaio 2011 e scadrà il 31 dicembre 2013.

ROMA, 28 giugno 2010

Prot.: 1541/10/FN/IgA

Roma, 28 giugno 2010



Spett.le

FISE – Assoambiente

c.a. Dirigente per le Relazioni  
Industriali Assoambiente

dr Giancarlo Cipullo

♣ Oggetto: Art. 75 del vigente CCNL di categoria

Ai sensi dell'articolo in oggetto, s'invia in allegato l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL Igiene Ambientale pubblica e privata 2011 – 2013.

Si coglie l'occasione per inviare cordiali saluti.

**Il Segretario Nazionale  
Federazione Igiene Ambientale  
Giancarlo Favoccia**

