

Accordo di rinnovo del CCNL 17 giugno 2011

Dott. Marco Pietrangelo
Direttore Servizio Lavoro

Merano, 7-8 luglio 2011



CENTRO CONGRESSI KURHAUS



federambiente

Federazione Italiana Servizi Pubblici Igiene Ambientale

Decorrenza del nuovo contratto

- Parte normativa ed economica:
1° gennaio 2011 - 31 dicembre 2013.
- Le modifiche apportate e gli istituti di nuova regolamentazione decorrono **dal 17 giugno 2011**, data di stipulazione dell'accordo di rinnovo.

Parte normativa

Articoli che sono stati modificati e/o integrati

- art.1 - "Relazioni industriali"
- art.2 - "La contrattazione di primo e secondo livello"
- art.17 - "Orario di lavoro"
- art.19 - "Lavoro straordinario, notturno, festivo"
- art.26 - "Banca delle ore"
- art.42 - "Trattamento per infermità dovuta a malattia o infermità non sul lavoro"
- art.44 - "Inidoneità sopravvenuta"
- art.57 - "Prerogative e permessi sindacali"

Articoli di nuova istituzione:

- “Integrazione sociale e politiche del lavoro per le persone disabili e emarginate, esposte al rischio di esclusione”
- “Orario di lavoro multiperiodale”
- “Fondazione nazionale sicurezza Rubes Triva”
- “Assistenza sanitaria integrativa”

Commissioni previste dall'Accordo di rinnovo

- Commissione per predisporre linee guida utili a definire modelli di premio di risultato, con particolare riguardo alle aziende che occupano meno di 200 dipendenti. I lavori devono essere ultimati **entro il 30 giugno 2012**.
- Commissione, da istituire **entro il 31 ottobre 2011**, per adeguare il CCNL alle nuove necessità in materia di smaltimento dei rifiuti.

segue ...

Commissioni previste dall'Accordo di rinnovo

- Commissione con il compito di rivedere, **entro il 31 ottobre 2011**, l'impianto classificatorio, alla luce della criticità evidenziate in fase applicativa riguardo all'area spazzamento e raccolta, conduzione mezzi ed impianti.
- Commissione paritetica (4 rappresentanti Federambiente e 4 OO.SS.) per definire Statuto e Regolamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa, nonché tutti gli aspetti ad essa legati. La commissione deve riunirsi a far data **dal 15 luglio 2011**.

segue ...

Commissioni previste dall'Accordo di rinnovo

- Commissione con il compito di definire, **prima del 31 gennaio 2012**, linee guida e modalità per l'adesione al Fondo di assistenza sanitaria, in considerazione della complessità delle situazioni esistenti nelle diverse realtà aziendali.
- Commissione per armonizzare ed integrare, **entro dicembre 2011**, la normativa contrattuale, sia nell'ambito delle relazioni tra singoli articoli sia alla luce delle eventuali modifiche di legge intervenute in materia di lavoro.

Relazioni industriali e assetti contrattuali

- In coerenza con le regole stabilite **dall'Accordo interconfederale 18 novembre 2009**, sono state modificate le disposizioni contrattuali relative alle relazioni industriali ed agli assetti contrattuali.

segue ...

Relazioni industriali e assetti contrattuali

Art.1 Relazioni industriali

Eliminati tutti i riferimenti al Protocollo del 23 luglio 1993, è stato aggiunto alla lett. D) *“Informativa per le imprese e società di particolare rilevanza”*, la previsione secondo cui, le imprese e le società che gestiscono servizi ambientali in più comuni, oltre ad informare le OO.SS. nazionali nel caso procedano ad aggregazioni e/o riorganizzazioni territoriali, forniranno analoga informativa sul loro andamento economico e produttivo nel corso dello specifico incontro annuale.

Relazioni industriali e assetti contrattuali

Art. 2 Assetti contrattuali

Oltre a una diversa sistemática, di tutto l' articolato, sono state introdotte le seguenti modifiche:

- 1) **durata triennale** del contratto nazionale e del contratto aziendale;
- 2) **nuova procedura e tempistica** per il rinnovo del contratto nazionale e dell' accordo aziendale per il premio di risultato;
- 3) **elemento di garanzia** pari a **€15,00 mensili** come E.D.R. da corrispondere **a far data del 1° gennaio 2014**, in caso di ritardo del rinnovo del CCNL .

segue ...

Art. 2 Assetti contrattuali

- 4) **Compenso retributivo aziendale**, che sostituisce il premio alla qualità della prestazione, corrispondente ad un **importo annuale di €150,00**, frazionabile mensilmente, non computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale. Tale importo va corrisposto ai dipendenti di aziende prive di contrattazione di 2° livello e che non percepiscano altri trattamenti economici individuali a tale titolo.
- 5) **Conciliazione in sede nazionale**, in caso di mancato rispetto delle clausole relative alla contrattazione di 2° livello, su segnalazione della parte che ne ha interesse entro 15 giorni dal momento in cui è stata rilevata la mancanza.

ESTERNALIZZAZIONI

*Integrazione sociale e politiche del lavoro
per le persone disabili ed emarginate*

Il nuovo articolo, nel quadro delle esternalizzazioni è finalizzato a favorire l'integrazione lavorativa di soggetti disabili e/o socialmente svantaggiati esposti a rischio di esclusione sociale.

Gli appalti relativi alle attività dell'area spazzamento raccolta, comprese le piattaforme ecologiche, di cui all'art. 15 "Classificazione del personale", potranno prevedere progetti di inclusione sociale di soggetti svantaggiati presentati dalle cooperative sociali di cui all'art. 1, comma 1, lett. B, della legge n. 381/1991.

segue ...

ESTERNALIZZAZIONI

Integrazione sociale e politiche del lavoro per le persone disabili ed emarginate

I progetti di inclusione sociale saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale con le RSU/RSA unitamente alle strutture sindacali territoriali, con riguardo agli obiettivi, alle modalità ed alle finalità degli stessi.

Il personale svantaggiato può essere escluso dall'applicazione del trattamento economico e normativo del CCNL ambientale, limitatamente ad una quota complessiva e non superiore al **5%**, riferita all'ammontare del volume economico delle attività dell'art. 3 (Ambito di applicazione), comma 1, lett. a del CCNL, escluso il valore economico dell'attività di trasferimento dei rifiuti.

segue ...

ESTERNALIZZAZIONI

*Integrazione sociale e politiche del lavoro
per le persone disabili ed emarginate*

La percentuale del **5%** potrà essere
incrementata
fino ad un massimo del **15%**
(compresa la quota del 5%)
previo accordo con le RSU/RSA
congiuntamente alle
strutture sindacali territoriali.

Orario di Lavoro

Le modifiche hanno riguardato:

- gli impianti **a ciclo continuo**
- l'orario di **lavoro multiperiodale**
- il **lavoro straordinario**
- la **banca delle ore**
- il c.d. **"tempo tuta"**

Impianti a ciclo continuo

- Nei reparti a ciclo continuo 24h su 24, fermo restando l'orario settimanale di 36 ore, i turni, di norma, saranno 4 di 6 ore continuative ciascuno.
- Previo esame congiunto con le OO.SS., potranno essere adottate diverse turnazioni settimanali, anche multiperiodali, con turni giornalieri di 8 ore e settimane lavorative anche alternate di 32 e 40 ore.
- In deroga alla norma (art.17, co. 9) che prevede la sostituzione entro 2 ore dalla fine del turno, nel caso di personale assente per cause non imputabili alla organizzazione del lavoro, la sostituzione deve avvenire entro un massimo di 4 ore dalla fine del turno.

Orario di lavoro multiperiodale

In funzione delle esigenze tecniche produttive ed organizzative ed al fine di migliorare la produttività, la durata normale di lavoro di 36 ore può essere fissata, anche per distinti settori reparti, uffici o gruppi di lavoratori, come media settimanale in periodi non superiori a 6 mesi.

- La durata **massima** non può superare le **42 ore settimanali**.
- La durata **minima** non può essere inferiore alle **30 ore settimanali**.
- Nessuna riduzione del trattamento retributivo contrattualmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 36 ore.
- Nessuna corresponsione dello straordinario in periodi con orario settimanale superiore alle 36 ore.
- Lo straordinario va corrisposto soltanto per le ore che eccedono l'orario programmato.

segue ...

Orario di lavoro multiperiodale

Quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale le parti si incontrano per un esame congiunto:

- dei segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
- delle modalità di attuazione e della modulazione mensile dell'orario multiperiodale.

segue ...

Orario di lavoro multiperiodale

Sono invece, oggetto di contrattazione:

- le eventuali categorie di lavoratori da esentare dall'orario multiperiodale;
- le modalità di comunicazione/informazione ai lavoratori interessati dall'orario multiperiodale che dovranno essere fornite 60 giorni prima del suo avvio;
- ulteriori integrazioni all'articolazione dell'orario multiperiodale.

Lavoro straordinario

- Sono esigibili le prestazioni di lavoro straordinario fino al tetto massimo di **200 ore** annue pro-capite non cumulabili.
- Sono escluse da detto monte le prestazioni di lavoro straordinario svolte in settimane in cui si sia verificata una assenza a qualsiasi titolo, fermo restando la corresponsione delle relative maggiorazioni.
- Sono, altresì, esigibili le prestazioni lavorative nei giorni festivi, ove richieste dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da richieste della committenza.

segue ...

Lavoro straordinario

Nell'ultimo trimestre dell'anno precedente a quello di riferimento, le parti aziendali si incontreranno per definire tramite accordo:

- i criteri relativi alle modalità di impiego e di rotazione delle prestazioni straordinarie individuali compatibili con la sicurezza del lavoro e le tutele della salute;
- l'applicazione della detassazione;
- l'aumento da **26** a **50** ore feriali diurne di prestazioni straordinarie compensate con la maggiorazione del **15%**, anziché del **31%**;
- l'eventuale superamento del monte annuo delle prestazioni straordinarie, anche per singole famiglie professionali;
- l'eventuale esclusione di categorie sociali di lavoratori dal lavoro straordinario o notturno.

segue ...

Lavoro straordinario

Per quanto attiene alla maggiorazione del 33% relativa al lavoro notturno, è stata nuovamente inserita la previsione che era nei precedenti CCNL, secondo cui detta maggiorazione è onnicomprensiva e compensa ogni altro istituto previsto dal CCNL o da accordi aziendali.

segue ...

Tempo tuta

Con una *“Dichiarazione congiunta”* è stato precisato che **le operazioni accessorie**, quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, la doccia etc. **devono essere effettuate al di fuori dell’orario di lavoro.**

Le parti si sono date atto che la riduzione dell’orario di lavoro a 36 ore disposta da CCNL del 1987 è stata attuata con riferimento al c.d. *“tempo tuta”*, mantenendo inalterata la retribuzione e compensando, quindi, i tempi necessari a svolgere tutte le operazioni accessorie.

segue ...

Banca delle ore

- L' applicazione dell'istituto della **"Banca delle ore"** non è più obbligatoria.
- A livello aziendale, le parti hanno la facoltà di istituirla, previo accordo.
- E' facoltà del singolo lavoratore richiedere l'attivazione individuale della stessa.

Trattamento per malattia

Sono state adeguate alle nuove disposizioni di legge (D.Lgs. 165/2001) gli obblighi di certificazione per via telematica.

E' stata introdotta una nuova regolamentazione volta a contenere e ridurre le assenze per malattie di breve durata.

Sono esclusi i casi di ricovero ospedaliero e di gravi patologie anche individuate a livello di intese aziendali.

segue ...

Trattamento per malattia

E' prevista la seguente procedura:

luglio 2011: incontro delle parti a livello aziendale per monitorare l'andamento del fenomeno di assenteismo per malattie di breve durata.

- Qualora il dato medio dell'assenteismo sia superiore alle percentuale del 4,7%, si concorderanno le misure idonee a ricondurre l'indice di assenteismo aziendale alla percentuale indicata.

A titolo esemplificativo, le misure potranno riguardare la incidenza delle malattie sul premio di risultato, oppure una diversa metodologia di calcolo delle assenze per quanto attiene alla determinazione del periodo di comporta.

segue ...

Trattamento per malattia

- Se al termine del **2° semestre 2011** non sia raggiunto o non si sia determinato un rientro delle assenze per malattia nei limiti percentuali indicati, **dal 1° gennaio 2012**, ogni evento morboso di durata non superiore a 5 giorni, successivo al terzo, comporterà una trattenuta di **€15,00** in cifra fissa sul premio di risultato o sul compenso retributivo aziendale.
- **Se a luglio 2012** non vi siano risultati, per gli eventi morbosi successivi al quinto, alla trattenuta di **€15,00** si aggiungerà un ulteriore importo pari a **€20,00**, a valere sull'indennità integrativa, per un totale di **€35,00**.

segue ...

Trattamento per malattia

- **Per gli anni successivi al 2012**, in assenza di risultati, la procedura verrà iterata, azzerando gli eventi morbosi al 1° gennaio di ogni anno.
- Le somme trattenute andranno ad incrementare il premio di risultato od il compenso retributivo dei lavoratori che non abbiano effettuato più di 3 assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni.

segue ...

Esonero per inidoneità sopravvenuta

Le modifiche hanno interessato:

- la sospensione dal servizio del lavoratore durante il periodo necessario al ricorso;
- l'accertamento che si compie per verificare la possibilità di mantenere o meno il lavoratore in servizio;
- le modalità di riconoscimento dell' **“una tantum”** e l'entità della stessa in correlazione agli anni di servizio aziendale.

segue ...

Esonero per inidoneità sopravvenuta

Se nelle more del ricorso l'esigenze funzionali dell'azienda non consentono l'inserimento del lavoratore in mansioni confacenti col suo stato, come indicate dal medico competente, il lavoratore stesso viene sospeso dal servizio senza corresponsione di retribuzione e di contributi, salva la sua richiesta di ferie o di permessi retribuiti o anticipazione del TFR nella misura massima di tre mensilità di retribuzione globale.

segue ...

Esonero per inidoneità sopravvenuta

L'accertamento avviene in una riunione congiunta tra la Direzione aziendale il lavoratore interessato e un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Non è più prevista la presenza di tutti i componenti le R.S.A.

segue ...

Esonero per inidoneità sopravvenuta

Viene redatto il verbale della riunione in cui il lavoratore deve dichiarare di accettare o non accettare le mansioni che gli vengono assegnate. Nel caso in cui non accetti le mansioni assegnate, il lavoratore viene licenziato senza corresponsione dell' "una tantum".

L' "una tantum" viene corrisposta qualora il lavoratore non possa essere mantenuto in servizio in mansioni confacenti con il suo stato di idoneità.

segue ...

Esonero per inidoneità sopravvenuta

Gli importi dell' "una tantum", costituiti da un numero di mensilità globali correlato agli anni di servizio, sono stati ridotti a **quattro**.

Nei precedenti CCNL erano 19.

Anni di servizio Aziendale	Mensilità globali dell'ultima retribuzione "una tantum"
fino a 5 anni compiuti	2
da 6 a 10 “ “	5
da 11 a 25 “ “	10
da 26 anni in poi	5

segue ...

Esonero per inidoneità sopravvenuta

Inoltre, la liquidazione dell' "una tantum" avviene nella misura intera all'esito della sottoscrizione di un verbale di conciliazione che ha ad oggetto un transazione globale ai sensi dell'art. 2113 cod. civ.

Questa ipotesi si realizza nel caso in cui sussistano motivi di contestazione relativi al pregresso svolgimento del rapporto di lavoro.

segue ...

Esonero per inidoneità sopravvenuta

Nell'ipotesi in cui le parti non addivengono alla sottoscrizione del verbale di conciliazione, la liquidazione dell' "una tantum" avviene nella misura del **50%**.

Fondazione nazionale sicurezza “Rubes Triva”

E' stato previsto uno specifico articolo che verrà inserito nel capitolo V del CCNL “Ambiente di lavoro-Igiene e sicurezza del lavoro”.

Nel nuovo articolo sono indicati gli scopi, i compiti e le attività della Fondazione, l'entità e le modalità di versamento dei contributi, nonché il Foro competente nel caso di eventuali controversie.

Assistenza sanitaria integrativa

A sostegno ed integrazione del sistema sanitario nazionale, **a far data dal 1° luglio 2012**, è previsto un Fondo sanitario integrativo per erogare prestazioni sanitarie a tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, non in prova, compresi gli apprendisti.

Da tale data, le aziende verseranno un importo pari a **€170,00** all'anno per ciascun lavoratore, al netto del contributo di solidarietà ed al lordo della spese di finanziamento del Fondo.

segue ...

Assistenza sanitaria integrativa

Un' apposita Commissione paritetica (4 componenti Federambiente e 4 OO.SS.) inizierà ad riunirsi il prossimo **15 luglio** per definire lo Statuto il Regolamento e ogni altra questione attinente al Fondo.

Un'altra commissione, **entro la fine di gennaio 2012**, dovrà definire linee guida e modalità di convergenza verso l'adesione del Fondo in considerazione della complessità e della diversità delle situazioni esistenti nelle aziende che, in svariati casi, hanno accordi di assistenza sanitaria integrativa.

segue ...

Permessi sindacali

Fermo restando il monte ore complessivo di permessi aziendali (8h per numero dipendenti), le ore di permesso vengono così suddivise:

Strutture territoriali

- **4 ore** ripartite proporzionalmente tra le quattro OO.SS. stipulanti, in relazione a numero degli iscritti aziendali;
- **2 ore** ripartite pariteticamente tra FP-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, detratta la quota proporzionale spettante a FIADEL.

segue ...

Permessi sindacali

RSU/RSA

- **2 ore** alle RSU o, in mancanza e fino alla loro elezione, alle RSA, ripartite in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse.

Per quanto riguarda le RSU, le parti si incontreranno entro il corrente mese di luglio, per definire una nuova disciplina sulla base delle proposte presentate dalle OO.SS.

PARTE ECONOMICA

IMPORTO FORFETTARIO PER IL MANCATO RINNOVO:

€120,00 lordi globali complessivi riferiti al parametro 130.7, 3° livello A, corrisposto al personale in forza alla data di erogazione della prima retribuzione utile successiva alla data di scioglimento delle riserve sul presente Accordo.

- L'importo viene erogato in un'unica soluzione con la prima retribuzione utile successiva alla ratifica dell'Accordo 17/06/2011.
- L'importo viene determinato in misura pari a €20,00 lordi globali e complessivi su base mensile per mese intero di servizio prestato da ciascun lavoratore nel periodo 1° gennaio 2011 - 30 giugno 2011.
- S'intende per mese intero anche la frazione superiore a 15 giorni; sono equiparate al servizio prestato le sole assenze con diritto alla retribuzione almeno parziale a carico dell'azienda(malattia, infortunio, congedo per maternità).
- In caso di passaggio di livello nel corso del periodo sopra indicato gli importi da corrispondere vengono riferiti pro quota.

segue ...

PARTE ECONOMICA

AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI TRIENNIO 2011 – 2013

riferiti al parametro 130.7, 3° livello A

dal 1° luglio 2011

€35,00 integrati da €5,00 (indennità integrativa – art. 32, lett. L) del CCNL 30.6.2008.

Totale €40,00 mensili ai lavoratori in forza alla medesima data.

dal 1° luglio 2012

€34,00 integrati di €6,00 (indennità integrativa – art. 32, lett. L) del CCNL 30.6.2008.

Totale €40,00 mensili ai lavoratori in forza alla medesima data.

dal 1° luglio 2013

€35,00 mensili integrati da €5,00 da destinare in cifra fissa mensile alla previdenza complementare prevista dall'art. 65 "Fondo Previambiente".

Totale €40,00 mensili ai lavoratori in forza alla medesima data.

AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI TRIENNIO 2011-2013

Livello	Parametro	I tranche 1° luglio 2011	II tranche 1° luglio 2012	III tranche 1° luglio 2013	Totale
Q	230,00	61,89	60,12	61,89	183,90
8	204,67	55,07	53,50	55,07	163,65
7A	184,41	49,62	48,20	49,62	147,45
7B	175,36	47,19	45,84	47,19	140,21
6A	166,84	44,89	43,61	44,89	133,40
6B	159,15	42,83	41,60	42,83	127,25
5A	151,29	40,71	39,55	40,71	120,97
5B	144,86	38,98	37,87	38,98	115,83
4A	138,57	37,29	36,22	37,29	110,80
4B	134,36	36,15	35,12	36,15	107,43
3A	130,07	35,00	34,00	35,00	104,00
3B	124,00	33,37	32,41	33,37	99,15
2A	123,51	33,23	32,29	33,23	98,75
2B	111,11	29,90	29,04	29,90	88,84
1	100,00	26,91	26,14	26,91	79,96

IMPORTO FORFETTARIO PER IL MANCATO RINNOVO CONTRATTUALE

1° GENNAIO 2011
~
30 GIUGNO 2011

Livello	Parametro	UNICA SOLUZIONE
Q	230,00	212,19
8	204,67	188,82
7A	184,41	170,13
7B	175,36	161,78
6A	166,84	153,92
6B	159,15	146,83
5A	151,29	139,58
5B	144,86	133,64
4A	138,57	127,84
4B	134,36	123,96
3A	130,07	120,00
3B	124,00	114,40
2A	123,51	113,95
2B	111,11	102,51
1	100,00	92,26