Ipotesi di Verbale di Accordo di Settore

Oggi, 18 maggio 2022 in Roma

le Parti:

UTILITALIA
CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE
LEGACOOP Produzione e Servizi
CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI
AGCI Servizi

ASSOAMBIENTE

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP-CGIL
FIT- CISL
UILTRASPORTI
FIADEL

si sono incontrate nell'ambito delle trattative in corso per il rinnovo unificato dei CCNL Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, AGCI Servizi 10 luglio 2016 e Fise Assoambiente 6 dicembre 2016, entrambi scaduti il 30 giugno 2019, di seguito rispettivamente indicati in via convenzionale "CCNL 10 luglio 2016" e "CCNL 6 dicembre 2016".

Premesso che in data 9 dicembre 2021 le Parti hanno sottoscritto un accordo con il quale:

a) hanno condiviso l'obiettivo di perseguire il rinnovo unificato dei due CCNL di categoria, il CCNL 10 luglio 2016 ed il CCNL 6 dicembre 2016, con la presenza congiunta al tavolo delle rispettive Associazioni datoriali firmatarie dei suddetti CCNL per realizzare una disciplina unificata applicabile nell'intera filiera degli operatori del ciclo integrato dei rifiuti ed in prospettiva alle attività di rigenerazione del materiale recuperato (economia circolare ambiente);
b) hanno stabilito la copertura economica del periodo contrattuale 1° luglio 2019- 31 dicembre 2021;
c) hanno concordato la modifica, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, di alcuni istituti contrattuali e la prosecuzione delle trattative per il rinnovo unificato dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016;
d) hanno stabilito che tale prosecuzione sarebbe dovuta avvenire in due distinte fasi temporali, essendo una parte dei temi di particolare complessità tecnica e collegati allo sviluppo di provvedimenti legislativi in itinere, come in particolare l'iter legislativo del DL concorrenza e della legge Delega in materia di appalti;
e) hanno previsto che la prima fase del negoziato avrebbe dovuto comprendere anche la definizione del trattamento economico contrattuale, comprensivo di ogni istituto a rilievo economico (es. indennità);

tanto premesso e considerato, le Parti convengono sul presente accordo per il rinnovo dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016, che si intendono qui confermati in ogni clausola non modificata dall'Accordo del 9 dicembre 2021 e dal presente accordo.

Fatto salvo quanto previsto con l'accordo 9 dicembre 2021, con il quale è stata anche data integrale soluzione economica al periodo 1° luglio 2019-31 dicembre 2021, il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2022 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2024.

1) PARTE ECONOMICA

Il CCNL individua un trattamento economico complessivo (TEC) a regime per il triennio 2022-2024 costituito da:

a) Incremento delle retribuzioni base parametrali;
b) Incremento elementi variabili;
c) Trattamenti economici in materia di Welfare;
d) Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP);
e) Copertura periodo 1° gennaio- 30 giugno 2022

In relazione a quanto consuntivato nel pregresso periodo di vacanza contrattuale e quanto attualmente previsto per il triennio 2022-2024 - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - l'incremento economico complessivo sul parametro medio **130,07 (livello 3A)** è stabilito in misura pari a € **121,00**, di cui € **80,00** di incremento delle retribuzioni base parametrali mensili, al quale si aggiungono: € **6,00** da corrispondere a seguito dell'accordo del sistema di classificazione del personale; € **3,00** per la definizione delle indennità dell'area impiantistica; € **15,00** a titolo di elemento retributivo aggiuntivo collegato alla produttività e € **17,00** da destinare al Welfare, il tutto con le modalità di seguito stabilite.

a. Incremento delle retribuzioni base parametrali (TEM)

Le Parti convengono che le retribuzioni base parametrali mensili di cui all'art. 27 del CCNL vengano incrementati a regime di euro **80,00** riferiti al parametro medio 130,07, con le decorrenze di cui alla tabella che segue.

Decorrenza	1.7.2022	1.7.2023	1.7.2024	Totale
Aumento	30	25	25	80

Nell'art. 27 del CCNL viene quindi riportato il valore delle nuove retribuzioni base parametrali mensili per ciascun livello di inquadramento alle decorrenze indicate, come da tabella degli aumenti parametrati che segue.

Retribuzioni base parametrali				
Livello	Parametro	Decorrenze		
		01/07/2022	01/07/2023	01/07/2024
Q	230	€ 3.411,36	€ 3.455,57	€ 3.499,77
8	204,67	€ 3.035,65	€ 3.074,99	€ 3.114,33
7A	184,41	€ 3.005,12	€ 3.040,56	€ 3.076,01
7B	175,36	€ 2.600,93	€ 2.634,63	€ 2.668,34
6A	166,84	€ 2.474,54	€ 2.506,61	€ 2.538,67
6B	159,15	€ 2.360,53	€ 2.391,12	€ 2.421,71
5A	151,29	€ 2.243,92	€ 2.273,00	€ 2.302,08
5B	144,86	€ 2.148,55	€ 2.176,39	€ 2.204,24
4A	138,57	€ 2.055,26	€ 2.081,89	€ 2.108,53
4B	134,36	€ 1.992,79	€ 2.018,61	€ 2.044,44
3A	130,07	€ 1.929,19	€ 1.954,19	€ 1.979,19
3B	124	€ 1.839,16	€ 1.862,99	€ 1.886,83
2A	123,51	€ 1.831,89	€ 1.855,63	€ 1.879,37
2B	111,11	€ 1.648,00	€ 1.669,36	€ 1.690,71
1A	100	€ 1.483,19	€ 1.502,41	€ 1.521,63
1B	88,38	€ 1.310,85	€ 1.327,84	€ 1.344,82
J	80	€ 1.186,56	€ 1.201,94	€ 1.217,31

In relazione all'impegno assunto con le Linee guida allegate all'art. 15 del CCNL e di cui al seguente punto 4) di pervenire entro il primo semestre 2023 alla definizione della revisione del sistema di classificazione del personale, l'aumento successivo alla sottoscrizione dell'accordo verrà incrementato di ulteriori 6,00 euro, con riferimento al nuovo parametro medio quale risulterà dalla scala classificativa del nuovo sistema di inquadramento.

b. Elementi variabili della retribuzione

In relazione all'impegno assunto nel seguente punto 4) di pervenire entro il 31 ottobre 2022 alla definizione di una regolamentazione specifica per l'area impianti, le Parti dispongono un importo aggiuntivo in cifra di 3,00 euro, con decorrenza comunque non posteriore al 1° gennaio 2024, da

destinare alla definizione di indennità e/o altri importi variabili connessi alla suddetta regolamentazione.

c. Welfare

A decorrere dal 1° gennaio 2023, le aziende verseranno al Fondo Previambiente una quota contributiva ulteriore in cifra fissa di 5,00 euro per 12 mensilità, destinata esclusivamente alla copertura assicurativa dei casi di premorienza ed invalidità permanente certificata dagli enti competenti che comporti cessazione del rapporto di lavoro, che il Fondo è impegnato a realizzare in favore di tutti i lavoratori aderenti cui si applica il presente CCNL.

A decorrere dal 1 ottobre 2023 (versamento del 16 ottobre 2023), il contributo che le Aziende versano al Fondo Fasda è incrementato di un importo aggiuntivo in misura fissa pari a 5,00 euro per 12 mensilità (15 euro trimestrali).

A decorrere dal 1° gennaio 2024, le aziende verseranno al Fondo Previambiente un contributo aggiuntivo di 7,00 euro al mese per tutti i lavoratori iscritti al Fondo ai sensi dell'art. 5, comma 1 dello Statuto dello stesso, per un importo complessivo di 22,00 euro al mese per 12 mensilità.

d. Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)

Al fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa, nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'Autorità di regolazione, una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2024 viene destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale, secondo quanto indicato nell'art. 2, lett. C) del presente CCNL; tanto sul presupposto condiviso tra le Parti che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisca altresì un fattore di crescita sia della retribuzione complessiva dei lavoratori sia della competitività delle imprese.

La quota economica in oggetto è disposta con carattere annuale ed è comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale.

L'importo sarà utilizzato unicamente per la definizione/incremento dei premi di risultato nei periodi di seguito indicati, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale (Linee guida allegate); le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive.

Resta inoltre inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo e nel mese stabilito dalla contrattazione stessa.

La quota di seguito indicata costituisce altresì l'istituto che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, secondo la metodologia indicata nel seguente paragrafo 2.

	2023	2024
Importo complessivo su parametro medio 130,07 (15€ per 12 mensilità)	€ 180	€ 180

Per le aziende che non contrattano il premio di risultato, le Parti stipulanti definiranno entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo 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, nel rispetto degli standard di qualità tecnica e commerciale come definiti dall'Autorità di regolazione.

Le aziende che non avranno sottoscritto alcun accordo sul premio di risultato rispettivamente entro il 31 dicembre 2022 ed il 31 dicembre 2023 corrisponderanno gli importi perequativi di cui al comma precedente, da sommarsi al CRA/EGR di cui all'art. 2, con decorrenza marzo 2024 e marzo 2025, a tutti i lavoratori in forza al momento dell'erogazione, in proporzione alla presenza in servizio nell'anno precedente. Ai fini di tale corresponsione, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Ai lavoratori aventi titolo, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno prima dell'erogazione, l'importo in oggetto verrà corrisposto in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno di riferimento con le competenze di fine rapporto.

e. Copertura periodo 1° gennaio – 30 giugno 2022

Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo viene corrisposto con la retribuzione del mese di luglio a titolo di copertura integrale del periodo 1° gennaio-30 giugno 2022 un importo pari a 130 euro per lavoratore, da riconoscersi, salvo diversa intesa aziendale, in buoni benzina o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti, ai sensi dell'art. 2 del DL n. 21/2022. Il valore del buono è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

2) METODOLOGIA DI ADEGUAMENTO A FRONTE DI EVENTUALI SCOSTAMENTI INFLATTIVI

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.

Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere ad adeguare le retribuzioni base parametrali dell'importo stanziato di 15 euro a titolo di produttività di cui al precedente punto 1 lett. d) alla prima data utile in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione (giugno 2025), secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (indice inflattivo di riferimento 2022-2024) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (3,44%), si procederà all'adeguamento dell'importo stanziato di € 15,00 sulle retribuzioni base parametrali, con decorrenza 1° luglio 2025;

- In caso di inflazione, come sopra definita, compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni delle retribuzioni base parametrali e l'importo stanziato resta disponibile sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;

- In caso di inflazione, come sopra definita, inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento.

3) MODIFICA DELLE DISCIPLINE CONTRATTUALI

1. Con decorrenza 1° giugno 2022 vengono concordati i seguenti testi, che abrogano e sostituiscono o integrano i corrispondenti articoli o parti di articoli dei CCNL 10 luglio 2016 e 6 dicembre 2016:

   - art. 1 – Relazioni Industriali
   - art. 2 – Assetti contrattuali
   - art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale
   - art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato
   - art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro
   - art. 15, punto 3bis CCNL 10 luglio 2016; art. 15 comma 8 CCNL 6 dicembre 2016 – Sistema di classificazione unica del personale
   - Accordo per la costituzione della Commissione Nazionale Classificazioni
   - art. 17 – Orario di lavoro
   - art. 18 – A) Orario di lavoro multiperiodale; B) Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile in casi imprevedibili ed eccezionali
   - art. 19 – Lavoro straordinario, notturno, festivo
   - art. 20 – Giorni festivi e trattamento per i giorni festivi
   - art. 21 – Trattamento per le festività nazionali e religiose soppresse
   - art. 23 – Ferie
   - art. 24 – Riposo giornaliero
   - art. 25 – Riposo settimanale
   - art. 28 CCNL 6 dicembre 2016 – Aumenti periodici di anzianità
   - art. 32, lett. E) CCNL 10 luglio 2016 – Indennità sgombero neve
   - art. 40 CCNL 10 luglio 2016 – art. 44 CCNL 6 dicembre 2016 – Congedo matrimoniale
   - art. 46, lettera C) CCNL 6 dicembre 2016 – Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro
   - art. 58 punti 3 CCNL 10 luglio 2016 – art. 60 lett. G CCNL 6 dicembre 2016 – Assemblee sindacali del personale
   - art. 63 – Salute e sicurezza – Dichiarazione a verbale
   - art. 65- lett B) CCNL 10 luglio 2016 – art.68 CCNL 6 dicembre 2016 –Fondo FASDA
   - art. 66 – Doveri dei lavoratori
   - art. 67 – Doveri e responsabilità dei conducenti
   - art. 68 – Sanzioni disciplinari
   - art. nuovo – Misure di incentivazione della previdenza complementare
   - CCNL 6 dicembre 2016 – articolo nuovo - FONDAZIONE RUBES TRIVA

2. I testi contrattuali sopra indicati sono allegati al presente verbale di intesa.

3. Laddove non esplicitato, sono utilizzati convenzionalmente i riferimenti contrattuali del CCNL 10 luglio 2016, fatta salva la corrispondenza con gli articoli del CCNL 6 dicembre 2016.

4) PROSECUZIONE TRATTATIVE

Le Parti confermano l'impegno di proseguire le trattative con l'obiettivo di pervenire entro il 31 ottobre 2022 , salvo disposizioni specifiche, alla definizione, in modo uniforme a livello di settore, delle seguenti normative contrattuali:

1) ambito di applicazione del contratto;
2) regolamentazione specifica per area impianti e relativi addetti;
3) riforma del sistema di classificazione del personale;
4) revisione ed allineamento del sistema di diritti sindacali (entro il 30 giugno 2022);
5) normative contrattuali in materia di avvicendamento di imprese nella gestione dei servizi e di esternalizzazione dei servizi;
6) trasferimenti individuali, plurimi e mobilità interaziendale (art. 34 CCNL);
7) modalità per favorire la destinazione volontaria alla previdenza complementare delle quote maturate dai lavoratori a titolo di aumenti periodici di anzianità;
8) ogni altro istituto convenuto tra le Parti.

In tale ambito sarà altresì svolto un confronto tra le Parti in ordine a quanto previsto dall'art. 17 comma 7 del presente CCNL.

Le Parti si danno atto che sino alla sottoscrizione dell'accordo di cui al precedente comma, nelle materie sopra indicate continueranno ad essere applicate le normative previste dal CCNL 10 luglio 2016 e dal CCNL 6 dicembre 2016.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Con riferimento ai trattamenti previsti dal precedente punto 1 lettera C, per i dipendenti delle cooperative aderenti a Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi è valido quanto sottoscritto con le OO.SS. in data 18 giugno 2018 in materia di riconoscimento degli strumenti bilaterali della cooperazione.

Letto, confermato e sottoscritto

UTILITALIA

CONFINDUSTRIA-CISAMBIENTE

LEGACOOP Produzione e Servizi

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI

AGCI Servizi

ASSOAMBIENTE

FP-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

FIADEL

Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a sciogliere la riserva in ordine alla presente ipotesi di accordo entro il 10 giugno p.v.

Con la sottoscrizione della presente intesa le Organizzazioni Sindacali sospendono lo stato di agitazione con conseguente revoca dello sciopero proclamato per il 20 giugno p.v.

Roma, 18 maggio 2022

FP-CGIL

FIT-CISL

UIL-TRASPORTI

FIADEL