



Protocollo n.202/U- FP 2022

Roma, 19 maggio 2022

**Alle Strutture Regionali e Territoriali
FP CGIL**

Oggetto: Ipotesi di Accordo CCNL Igiene ambientale 18 maggio 2022

Care compagne e cari compagni,

vi informiamo che ieri 18 maggio si è raggiunta un'intesa per unificare e rinnovare i due CCNL del settore ambiente per il triennio 2022/2024.

Le difficoltà emerse nel corso della trattativa, che ci ha visto impegnati in questi mesi anche in una dura e articolata mobilitazione, sono state superate dall'ipotesi di Accordo che per molti aspetti si può definire storico.

Per anni abbiamo sempre inseguito l'unificazione dei contenuti contrattuali ma l'idea malsana - diffusa in parti consistenti del Paese - che la concorrenza nel settore fosse possibile solo attraverso la differenziazione del costo del lavoro ci ha sempre impedito di parificare i trattamenti economici e normativi dei due CCNL.

La mobilitazione, la forte coesione persuasiva della categoria e il duro lavoro delle delegazioni trattanti, frutto anche di numerose riunioni del nostro Coordinamento nazionale nel rapporto continuo con la segreteria nazionale, ci ha permesso di cogliere le opportunità concretizzatesi di queste ore.

Ovviamente, anche in considerazione dello sviluppo delle attività di rigenerazione del materiale recuperato e dello sviluppo della normativa sui servizi pubblici locali e sugli appalti, il CCNL unificato (a sintesi di una rivendicazione sindacale da oltre 40 anni) assume una dimensione politica e contrattuale determinante per affrontare le trasformazioni in atto nel settore stesso.

L'ipotesi di Accordo in sintesi comprende la:

Parte Economica:

con trattamento economico complessivo (TEC) a regime per il triennio 2022-2024 costituito da:

- Incremento delle retribuzioni base parametriche;
- Incremento degli elementi variabili;
- Trattamenti economici in materia di Welfare;
- Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP);
- Copertura periodo 1° gennaio- 30 giugno 2022.

L'incremento economico complessivo sul parametro medio 130,07 (livello 3A operaio comune) è stabilito in misura pari a € 121,00, di cui:



- € 80,00 di incremento delle retribuzioni base parametriche mensili;
- € 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;
- € 17,00 da destinare al Welfare, il tutto con le modalità di seguito stabilite.

Incremento delle retribuzioni base parametriche (TEM):

- A regime di 80,00 € riferiti al parametro medio 130,07 (livello 3A operaio comune), con le decorrenze di cui alla tabella che segue:
 - 30 euro 1° luglio 2022;
 - 25 euro 1° luglio 2023;
 - 25 euro 1° luglio 2024.
- Inoltre, entro il primo semestre 2023, alla definizione della revisione del sistema di classificazione del personale, un aumento successivo alla sottoscrizione dell'accordo andrà ad incrementare di ulteriori 6,00 € il trattamento della retribuzione tabellare, con riferimento al nuovo parametro medio quale risulterà dalla scala del nuovo sistema di inquadramento.

Quote aggiuntive utili al trattamento complessivo (TEC):

- 180 € (15 € euro mese) per gli anni 2023 e 2024 in aggiunta al premio di risultato aziendale e a quanto previsto dall'elemento perequativo (150 € annui da corrispondere in assenza del premio di produttività) e, successivamente, da ricondurre in paga base nel caso di scostamento al rialzo dello 0,5% rispetto al valore inflattivo/depurato concordato nel CCNL di 3,4% come valore aggregato del valore inflattivo depurato per gli anni 2022/2024, come da previsioni definite dall' ISTAT.
- 5 € in Fasda per lo sviluppo delle prestazioni integrative con particolare attenzione agli stati di non autosufficienza consolidata;
- 12 € in Previambiente, cui 7 euro in quota capitale e 5 € da corrispondere a tutela dei lavoratori in caso di inabilità che comporti la cessazione dell'attività lavorativa e in caso di morte, per qualsiasi motivo, ai familiari dell'iscritto.
- 130 € a copertura del periodo 1° gennaio/ 30 giugno 2022, con una tantum le cui modalità potranno essere definite in sede aziendale anche alla luce del DL 21/2022.

Parte Normativa:

Il quadro delle relazioni sindacali viene ulteriormente rafforzato e viene confermata la centralità e la piena titolarità delle segreterie territorialmente competenti stipulanti il Ccnl in un ruolo attivo al tavolo delle trattative congiuntamente alle RSU, la cui rielezione nelle moda-



lità e nei termini saranno oggetto di futura intesa tra i rispettivi Segretari Generali di FP-Cgil/ FIT-Cis/ Ultrasporti e Fiadel. Inoltre, vi è un deciso ampliamento delle materie oggetto di contrattazione aziendale e d'intesa tra le parti;

Definito il capitolo dei provvedimenti disciplinari con l'introduzione di un sistema a 3 fasi di gradualità sulle sospensioni, che di fatto ridimensiona gli effetti negativi del "jobs act" e fa venire meno il criterio discrezionale dell'impresa e della non adeguatezza della pena sulle sospensioni disciplinari;

Confermato il pagamento delle festività prelaborate e della Pasqua che erano stato motivo di aspro confronto, comunque indispensabile per completare il percorso di unificazione contrattuale;

Estensione delle tutele del Fondo Fasda anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato di almeno 12 mesi purché continuativi anche su anni diversi.

Rafforzamento degli articoli del mercato del lavoro laddove, ad esempio, si unifica al 20% la quota aggregata di lavoratori somministrati e a tempo determinato potenzialmente presenti in azienda;

Parificazione dei due CCNL nel sistema di calcolo percentuale (4,7% assenza media annua per malattia) ai fini del trattamento della malattia di breve durata;

Versamento volontario delle quote di anzianità maturanda, maggiorata del 10% a carico dell'azienda, presso il Fondo Previambiente;

Adesione di Assoambiente alla Fondazione salute e sicurezza Rubes Triva.

Inoltre, nella terza fase del rinnovo dovremo sviluppare i testi contrattuali per il perfezionamento della classificazione del personale, delle modalità dei tempi di vestizione, della normativa in tema di avvicendamento del personale nei cambi di appalto, per il trattamento dei lavoratori degli impianti e il perimetro contrattuale.

In sintesi, crediamo che l'obiettivo di tutelare i salari in un momento così difficile, di sostenere la buona occupazione e il rafforzamento delle tutele e dei diritti, combinando il tutto con la sfida della transizione ecologica, sia stato colto nei contenuti dell'ipotesi di Accordo. Ovviamente, il riconoscere ai 100.000 lavoratori del settore, protagonisti anche in tutto il periodo della pandemia, un rinnovo contrattuale adeguato alle loro attese e ai loro bisogni non può non essere motivo di soddisfazione e di ulteriore stimolo per continuare nella strada del protagonismo sindacale come valore per qualità del lavoro e per la tutela delle persone.

Ora occorre impegnarsi nelle assemblee per far approvare l'ipotesi del verbale di Accordo, decisamente storico, affinché si possa sciogliere la riserva entro il prossimo 10 giugno.



Nel già programmato Attivo nazionale unitario del 24 giugno vi daremo tutte le indicazioni per svolgere al meglio le assemblee per la consultazione.

Un ringraziamento a tutta la Delegazione trattante, al Coordinamento Nazionale e alla Segreteria Nazionale.

Fraterni saluti

Capo Area Igiene Ambientale