Piattaforma per il rinnovo del contratto Igiene Ambientale

Il Contratto unico della salute, della sicurezza e dei diritti

***FP CGIL**, **FIT CISL**, **UILTRASPORTI**, **FIADEL** intendono aprire il confronto, sulla base della seguente piattaforma rivendicativa, con Utilitalia, Cisambiente, Legacoop/servizi e produzione, Confcooperative/lavoro e servizi, AGCI e Fise/Assoambiente, per il rinnovo normativo ed economico del CCNL Unico dell'ambiente.*

Premessa

Questo rinnovo del CCNL, in considerazione della profonda rivisitazione contrattuale compiuta negli anni passati, dovrà prestare particolare attenzione al rafforzamento delle tutele in tema di salute e sicurezza sul lavoro e all'ampliamento dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici in appalto.

Si dovrà arrivare a una rapida conclusione del **rinnovo contrattuale**, considerando che il contratto collettivo nazionale è lo strumento in cui aziende e lavoratori trovano risposte e coesione per una crescita reciproca.

Il Sindacato ritiene, inoltre, improcrastinabile arrivare **al contratto unico di settore** anche in considerazione dell'ampliamento del numero delle parti datoriali e della loro diversità associativa.

Saremo promotori del **tavolo unico** per avere un contratto unico di qualità, senza preclusioni o esclusioni, volendo fornire gli stessi strumenti a tutte le aziende, indifferentemente dalla loro forma societaria e dal territorio in cui operano.

Nel passato, il recupero di margini di competitività e di efficienza, lo sviluppo delle tutele, dei diritti e del welfare contrattuale, ha **garantito al comparto la sua stessa sopravvivenza**, in una situazione di forte crisi del paese e di sistema.

Ora, però, in questa fase, anche in considerazione del miglioramento dei dati economici del paese, si dovrà sostenere con decisione il rafforzamento del potere di acquisto dei lavoratori e l'ulteriore sviluppo delle tutele, **considerando la gravosità del lavoro e il ruolo di operatore socio/ambientale dei lavoratori stessi**.

Contesto

I ritardi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni, il mancato e reiterato aggiornamento dei canoni d'appalto/affidamento, la restrizione del credito bancario, le folli scelte ideologiche di molte Amministrazioni locali in tema **di raccolta e gestione dei rifiuti, la nascita di imprese spurie e l'infiltrazione della criminalità organizzata**, hanno determinando in molte Regioni una crisi lunga e complicata, **con effetti disastrosi nei confronti dei cittadini e dei lavoratori**, sociale ancor prima che economica, di cittadinanza ancor prima che del lavoro.

In questo contesto, la **concorrenza ha potuto svilupparsi, in molti casi, senza regole** e senza scrupoli, approfittando anche dell'ingarbugliata e quasi sempre contrad-

dittoria dimensione giuridica delle norme.
Quanto accade in molti territori sulla "pelle" dei lavoratori ci riporta alla memoria cronache sul lavoro di fine "*ottocento*".
Mancati pagamenti di stipendi, mancata erogazione e accreditamenti delle quote da destinare a Previambiente, alla fondazione Rubes Triva e al FONDO Fasda, orari di lavoro non rispettati, mancato rispetto delle norme su salute e sicurezza, contratti di settore non applicati e carichi di lavoro disumani – temi che affollano sempre più l'agenda sindacale - sono la traduzione in concreto, non solo della crisi, ma di atteggiamenti che in molti casi **sono la regola per concorrere e vincere** anche sulla dignità del **lavoro**.
Il mercato senza regole, con le Amministrazioni locali spesso silenti, non può essere un modello da seguire: il contratto dell'igiene ambientale è l'unico riferimento per il settore; abbiamo condiviso le regole sugli appalti, ne pretendiamo il rispetto soprattutto da parte di chi ha capacità economica e d'impresa.
Il settore merita un approccio differente da ciò a cui abbiamo assistito.
Nel frattempo, nelle Regioni del nord si cresce, seppur a fasi alterne, con dimensioni di impresa ampie e con dinamiche evolute e di qualità ma, troppo spesso, con orientamenti che privilegiano le dinamiche della "finanza", depotenziando la qualità del servizio pubblico e il ruolo regolatorio delle Amministrazioni locali.
Nel centro/sud, fatte salve alcune eccezioni, invece, si è strutturata una situazione depressa che vede il settore in una crisi diffusa d'identità, che pagano soprattutto i lavoratori. Le società municipalizzate ovunque arrancano, quasi tutte vicino al fallimento, private dalla politica e dal legislatore dei fondamentali strumenti per crescere e fornire servizi.
Si può ancora immaginare un paese così ridotto? Si può ancora pensare che il decreto "Sblocca Italia" "autorizzi" il trasferimento di migliaia di tonnellate di rifiuti verso gli impianti del nord portando via con sé la responsabilità della politica locale, i soldi dei cittadini e le risorse per far crescere il sistema?

Cosa Fare

Occorre rilanciare il dibattito e la riflessione sul modello di sviluppo anche societario nel mondo dei rifiuti, sulle necessarie politiche industriali, sul ruolo di servizio pubblico delle imprese (indifferentemente dalla forma giuridica) che le stesse devono avere nel comparto; sul ruolo del regolatore e del legislatore in maniera seria e senza propaganda alcuna.

Il paese non merita una discussione esclusivamente basata sul consenso elettorale e sui risparmi indiscriminati come elemento di valore; le percentuali di recupero anche energetico e la riduzione dei rifiuti devono essere implementate per la qualità e la tutela dell'ambiente, per un'adesione concreta e non teorica all'economia circolare, nel rispetto dei diritti e delle tutele di cittadini e lavoratori del settore.

Il comparto deve procedere verso lo sviluppo integrato dei sistemi produttivi, sull'innovazione tecnologica per il ciclo integrato dei rifiuti che contenga lavoro di qualità, che valorizzi l'ambiente e, più in generale, che tracci un'idea concreta della "Green Economy", senza le inutili parole spese nei convegni sulla responsabilità sociale che spesso dimenticano il lavoro e la dignità delle persone che garantiscono questi servizi.

Al settore, in risposta al bisogno di qualità dei servizi ambientali, serve chiarezza, forza contrattuale e il giusto riconoscimento politico/istituzionale sia per far crescere dimensionalmente le imprese, sia per attrarre investimenti finalizzati anche al fabbisogno impiantistico, che per dare forza a politiche ridistributive adeguate al lavoro gravoso.

Si deve intervenire per rendere eque e sostenibili le condizioni industriali, sociali e lavorative nel mondo dei rifiuti in tutte le Regioni del paese.

La politica, nella mancata assunzione delle proprie responsabilità, ha perso il proprio ruolo. Forse senza neanche sapere di averlo; se ne prenda atto e si ricominci.

Aspettiamo ancora il lavoro dell'autorità garante per il settore (ARERA), aspettiamo ancora una condivisione di regole per appalti e affidamenti con l'ANCI, aspettiamo ancora che il Governo apra un Tavolo con tutte le parti portatori di interessi per risolvere i problemi. Noi siamo pronti con la forza degli argomenti, con la concretezza della nostra esperienza.

Nel frattempo, compito delle associazioni datoriali e del sindacato, in tutti i tavoli di lavoro, è provare a far crescere le imprese e garantire ai lavoratori e alle loro famiglie diritti con gli strumenti che abbiamo già a disposizione e che possiamo migliorare.
Occorre ritrovarsi in una strategia condivisa con un unico obiettivo: **il Contratto Unico di settore con tutti i soggetti in campo, necessario per disciplinare il mercato, per crescere e garantire sviluppo e diritti**.
Abbiamo già un contratto nazionale **incisivo e inclusivo**, che in questi anni è cresciuto per dimensione applicativa e affidabilità, occorre renderlo ancora più forte allargando le tutele e i diritti dei più deboli.
La partecipazione attiva dei lavoratori al confronto, in tutte le sue forme, è lo strumento migliore per sviluppare le convergenze e solidificare lo sviluppo delle imprese, in una logica industriale del ciclo dei rifiuti.
Possiamo affrontare tutte queste problematiche, soprattutto in tema di organizzazione e carichi di lavoro, nella consapevolezza che le regole siano utili per la competitività delle imprese e per la coesione sociale.

Questo CCNL ha unito da sempre i diritti dei lavoratori **di tutto il territorio nazionale**, dei lavoratori pubblici e privati, dei giovani e meno giovani, delle donne e degli uomini, ed è stato indispensabile per governare al meglio tutti i profondi processi di cambiamento.
Il contratto nazionale è stato forza solidale e democratica nonostante la demagogia e le spinte corporative.
Ora dobbiamo proteggere la salute dei lavoratori messa a dura prova dalle condizioni di lavoro assurde che spesso le Amministrazioni locali scelgono e le imprese applicano.
Chiederemo di mettere al centro il lavoro proteggendolo dall'usura quotidiana dei cicli produttivi sapendo che molto è stato fatto nel recente passato e molto c'è ancora da fare.
Sapremo migliorare le forme di tutela della salute, della sicurezza e dei diritti delle lavoratrici e lavoratori del settore anche in questo rinnovo contrattuale.

Contenuti economici e normativi della piattaforma

Durata e modello

La durata del contratto unico dovrà essere triennale sia per la parte economica sia per la parte normativa, a decorrere dal 1 luglio 2019 e fino al 30 giugno 2022. Il modello contrattuale dovrà fare riferimento agli accordi interconfederali, con due livelli di contrattazione: quello nazionale e quello integrativo aziendale.

Partecipazione

È prioritario il ruolo partecipativo che il sindacato e i lavoratori possono e devono maggiormente esercitare, attraverso il livello di partecipazione attiva dei lavoratori alla vita delle imprese e alle loro scelte strategiche, condividendo le azioni utili al loro sviluppo in un'ottica di sostenibilità economica e sociale.

Gli accordi con i grandi gruppi del settore hanno tracciato la strada sul modello partecipativo, mettendo insieme più territori e realtà diverse, anche su temi storicamente estranei alle logiche sindacali.

Inoltre, occorre:

- proseguire il rafforzamento del CCNL attraverso una maggiore semplificazione del testo contrattuale al fine di migliorare l'esigibilità delle norme anche ai fini della diffusione e qualificazione della contrattazione aziendale;
- adeguare le risorse previste per il Compenso Retributivo Aziendale per chi è privo di contrattazione di secondo livello;
- attivare lo strumento contrattuale dell'interpretazione autentica a livello nazionale, al fine di contenere e ridurre il conflitto a livello locale;
- introdurre, a livello aziendale / di gruppo, un osservatorio paritetico come spazio di confronto per l'analisi dei fabbisogni di personale, dei fabbisogni formativi, dell'introduzione di nuove tecnologie o nuovi strumenti e mezzi, nonché dei carichi di lavoro (utilizzo lavoro straordinario, numero di utenze servite, incidenti sul lavoro e malattie professionali).
- aggiungere materie e soggetti al confronto relativo alla sicurezza e alla salute sul lavoro.

Organizzazione del lavoro

Le relazioni industriali devono affrontare il tema dell'organizzazione del lavoro implementando le modalità partecipative e le capacità decisionali.
Gli assetti dell'organizzazione del lavoro, i livelli occupazionali, il sistema degli orari, gli standard ottimali sulla sicurezza e la valorizzazione anche economica delle professionalità sono strumenti utili da condividere e non da imporre.
L'esperienza ci dice che, dove lo abbiamo fatto i risultati, mostrano la bontà anche competitiva delle imprese.
Il confronto deve trovare soluzioni in modo flessibile e adattabile alle specificità dell'impresa, anche attraverso il miglioramento delle norme a sostegno delle esigenze di conciliazione vita/lavoro delle persone.
L'innalzamento dell'età media dei lavoratori occupati (50 anni), impone la necessità di guardare in maniera sempre più attenta al tema dell'invecchiamento attivo trovando soluzioni ai molteplici aspetti organizzativi, sulla prestazione lavorativa, sugli orari di lavoro, sull'integrazione tra generazioni, sulla formazione al fine di migliorare la qualità del lavoro e la salute degli operatori.
La partecipazione e la contrattazione sono strumenti **indispensabili per migliorare l'organizzazione del lavoro**.

Salute e Sicurezza

Oramai abbiamo superato il livello di allarme massimo.
Il progressivo ampliamento delle modalità di raccolta differenziata, senza adeguati supporti tecnologici, sta caratterizzando il nostro settore per l'elevato grado di usura cui sono sottoposti gli addetti e per il maggior numero di incidenti, spesso anche mortali.
I dati INAIL, ad esempio sulla media/giorno degli infortuni, o la stessa relazione annuale dell'ente assicurativo, ci continuano a segnalare che il settore sta pagando il prezzo più caro in tema di malattie professionali e di incidenti sul lavoro.
In tal senso, **al fine di migliorare l'attuale assetto contrattuale**, chiediamo di intervenire su:

- **l'aumento delle agibilità RSU/RLSSA sul tema della sicurezza;**
- **la maggiore formazione per i lavoratori e la formazione/aggiornamento per RSU/RLSSA;**
- **sull'istituzione di assemblee dedicate ai temi della sicurezza ambiente salute;**
- **sull''organizzazione del lavoro gravoso in maniera alternata, escludendo progressivamente le persone più grandi di età;**
- **sull'evoluzione tecnologica dei sistemi di raccolta attraverso la scelta condivisa dei macchinari a supporto.**

Va, inoltre, sviluppata, con maggiore attenzione l'attività d'indirizzo della Fondazione Rubes Triva anche attraverso la partecipazione attiva delle imprese private del settore.
Da parte delle aziende, invece, occorre adottare dei Sistemi di Gestione Salute Sicurezza del settore approvati dall'INAIL, basati su una logica di miglioramento continuo e di coinvolgimento delle parti nella definizione di obiettivi concreti.
Gli stessi dovranno essere asseverati dall'ente paritetico di settore (Fondazione Rubes Triva) come previsto dal D.Lgs. 81/2008. Le aziende in tema di salute devono essere disposte ad "*accendere*" un faro sulla propria organizzazione del lavoro e non pensare a delle sterili certificazioni spesso date da enti certificatori che vivono di mercato, peraltro inefficaci in merito alle responsabilità in solido degli amministratori previste dalla 231/2001.
Contrattualmente occorre, inoltre:

- semplificare le norme e degli strumenti informativi su salute e sicurezza, in una logica di miglioramento della loro conoscenza, comprensione e del loro utilizzo, massima diffusione della cultura della sicurezza anche attraverso modalità digitali, da mettere a disposizione del livello aziendale;
- introdurre la figura di RLSSA di Gruppo, per un coordinamento delle attività di tutela dei lavoratori nelle imprese, anche operanti in appalto, insistenti in più terriotri o a livello nazionale, per il quale andranno previste specifiche agibilità sindacali;
- definire che, a valle della riunione periodica (art. 35, D.Lgs.81/08), si debba svolgere sempre un momento informativo a tutti i lavoratori mediante l'assemblea congiunta già prevista oggi solo come possibilità.
- definire percorsi per valutare il rischio stress lavoro correlato in sede aziendale attraverso delle rilevazioni dello stesso su base scientifica e non su semplici quesiti.

Per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei lavoratori in appalto dobbiamo continuare a migliorare la normativa contrattuale prevedendo una certificata qualificazione e selezione dei fornitori, anche attraverso un coinvolgimento dei RLSSA e della preventiva informazione e formazione dei lavoratori sulle normative di legge e sulle procedure aziendali.
Per rafforzare il rapporto tra azienda e territorio e per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale che possono essere vitali per la continuità aziendale, vanno assunte sempre nuove iniziative formative, informative e di coinvolgimento di coloro che vivono all'esterno delle aziende, come i soggetti istituzionali territoriali.
Come previsto dall'articolo 37 comma 12 del Dlg.n81/2008:
" La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori".

Per ultimo, occorre, garantire maggiore terzietà del medico aziendale, soprattutto in tema di valutazione e verifica del DVR. Le ASL possono essere un bacino di collaborazione attiva.

Appalti e passaggi di gestione

La questione degli appalti è sempre più di grande attualità, non solo per gli aspetti legati alla sicurezza e alla qualità del lavoro, ma per ciò che riguarda l'efficienza organizzativa e la qualità dei servizi, ma anche e soprattutto per le condizioni retributive degli stessi lavoratori.
La frammentazione del ciclo produttivo, seppur alla presenza di regole contrattuali di qualità, spesso derubricate a "*appendice inutile*", non solo evidenzia l'impoverimento industriale del settore a scapito del contenimento dei costi e dei diritti economici e normativi dei lavoratori "appaltati", ma sempre più consolida il numero di incidenti sul lavoro che descrivono in maniera grave, come tali processi di esternalizzazioni senza il rispetto delle regole impoveriscano il ciclo dell'ambiente,

i lavoratori che vi operano e le stesse imprese.
Riteniamo fondamentale una revisione dei processi organizzativi in funzione del rientro nella struttura aziendale di parte dei servizi esternalizzati.

Sugli appalti, eventualmente rimanenti, dobbiamo introdurre una metodologia certa e congiunta per la qualificazione e la valutazione delle imprese e coordinare RSU e RLSSA dell'impresa appaltante e delle imprese in appalto per omogeneizzare modalità formative mirate e certificate;
Occorre, inoltre, prevedere il superamento delle condizioni contrattuali **dei lavoratori che rientrano nei soggetti da includere socialmente. Questi ultimi per tutta la vita lavorativa non possono avere delle condizioni economiche e normative diverse dai lavoratori del settore ambiente**.
Occorre, inoltre, estendere, anche agli assunti dopo il 7 marzo 2015, il superamento delle condizioni peggiorative previste dalle norme sui licenziamenti introdotte dal "*Jobs Act*".

Welfare

Nella categoria si è affermata una cultura del welfare che è stata costruita sui Fondi Bilaterali di previdenza complementare e di assistenza sanitaria che stanno producendo importanti risultati per i lavoratori: la nostra azione deve tendere al miglioramento di questi strumenti, **mantenendo una logica integrativa e non sostitutiva dell'azione dei LEA**.
Occorre sviluppare e implementare la contrattazione del welfare aziendale, per rispondere ai crescenti bisogni sociali dei lavoratori e delle lavoratrici del settore, in una logica anche di miglioramento della vita, attraverso la scelta volontaria delle forme di welfare anche con dei riposi compensativi aggiuntivi.

Mercato del lavoro

Serve strutturare nel secondo livello di contrattazione una verifica congiunta dei fabbisogni occupazionali.
Andrà combattuta con forza la precarietà, inserendo vincoli stretti al ricorso degli strumenti flessibili in entrata in maniera tale da ridurne l'utilizzo.

Fermo rimanendo la centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato occorre sviluppare il contratto di apprendistato come forma di accesso al lavoro nel settore.
Appare poi indispensabile l'adozione di norme a tutela dei lavoratori anziani, anche alla luce dell'ultima riforma previdenziale.
Inoltre, i livelli occupazionali dovranno essere incrementati anche attraverso il controllo e il contenimento complessivo dell'orario di fatto, in rispetto delle norme contrattuali.
La verifica di quanto sopra, deve poter essere effettuata in sede locale da parte delle RSU/strutture sindacali territoriali, prevedendo specifici incontri.
La prossima nascita del fondo di solidarietà a gestione condivisa con l'INPS, quale strumento di supporto all'anticipata uscita dal mondo del lavoro, potrà dare nuova forza al turn/over del personale e fare scendere l'età media del settore attraverso una nuova occupazione.

Formazione e nuove competenze

La formazione è ormai sempre di più parte strutturale del lavoro e della valorizzazione delle competenze delle persone e quindi della loro occupabilità.
Il testo contrattuale deve anche qui essere semplificato e reso più chiaro, e rendere più agibile la norma per sviluppare confronto e condivisione sui piani formativi: valutare **l'introduzione della figura del delegato alla formazione (RLF)** per accrescere e qualificare il confronto aziendale sul tema, con lo scopo di misurarsi sulle effettive esigenze dei lavoratori e delle imprese.
L'obiettivo deve essere quello di implementare la formazione continua, a sostegno della formazione professionale per adeguare le conoscenze e competenze dei lavoratori, giovani e anziani ai grandi cambiamenti che sono già in corso nell'organizzazione del lavoro, nelle nuove tecnologie, per gestire la convivenza generazionale e l'invecchiamento attivo, favorendo la crescita professionale delle risorse interne per la copertura di posizioni di livello superiore, anche in un'ottica di fidelizzazione all'impresa d'appartenenza.
Per ciò che riguarda il tema dell'invecchiamento attivo e per favorire la convivenza generazionale, a livello aziendale dovranno essere previsti specifici percorsi forma-

tivi per adeguare le competenze e la valorizzazione delle esperienze acquisite attraverso modalità d'interazione e affiancamento con il personale più giovane.
Ai RLF deve essere riconosciuta una specifica agibilità attraverso permessi per la sua attività, affinché la valutazione sull'impianto formativo sia concreta e non basata sulla sola obbligatorietà della formazione stessa.

Diritti e tutele

I temi della tutela dei disabili e dell'inserimento lavorativo delle categorie svantaggiate devono trovare nel contratto risposte concrete per consentire alle persone pari dignità e diritti: dobbiamo mettere in campo iniziative a partire dalla costituzione di specifici Osservatori Aziendali, da regolamentare con accordi sindacali che ne stabiliscano pariteticità e compiti, che agiscano quale organismo di garanzia per favorire l'inclusione concreta, senza differenziazione contrattuale, per contrastare qualunque forma di discriminazione.
In materia di flessibilità organizzativa e di orario di lavoro dovrà essere favorito lo sviluppo di forme di conciliazione tempi di vita/lavoro, come l'adozione di orari agevolati o dello smart working e del telelavoro, anche a valle del loro recente inserimento nella normativa contrattuale. A livello aziendale occorre prevedere la possibilità di compensare periodi intensi di lavoro con ulteriori forme di recupero.
A partire dal Contratto Nazionale di lavoro dobbiamo fare nostro l'impegno e prevedere, attraverso la contrattazione aziendale, specifici protocolli volti a contrastare la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro.
Va prevista l'estensione della fruizione dei permessi "genitoriali" per i tutor di minori non accompagnati, l'esclusione dal periodo di **comporto dell'assenza dovuta** a patologie particolarmente gravi.

Classificazione

La classificazione va omogeneizzata nella sua forma e nel sistema delle indennità; vanno, inoltre, previste e regolamentate le nuove figure professionali soprattutto nel settore dell'impiantistica.
Va ridotto il tempo per il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

Controlli a distanza/videosorveglianza

Visto il sempre più frequente utilizzo di rilevatori satellitari installati all'interno dei mezzi e delle telecamere all'interno/esterno degli edifici aziendali, è necessario stabilirne il loro corretto utilizzo, finalizzato all'efficacia e qualità del servizio e non al mero controllo del lavoratore, anche attraverso delle linee guida stabilite dal CCNL.

Reperibilità, trasferimenti, turni e trasferte

Vanno definite nel CCNL le nuove condizioni per regolare i temi relativi ai turni, alle trasferte e ai trasferimenti che, rinviati per la loro applicazione a livello locale, hanno dato vita a contenziosi e difficoltà diffuse a livello aziendale.
Bisogna favorire l'avvicendamento del servizio di reperibilità per il maggior numero possibile di lavoratori in grado di svolgere efficacemente i compiti assegnati.
Vanno elevate le quote economiche riferite all'indennità di reperibilità, a fronte della sua diffusione nei sistemi organizzativi aziendali e del sempre più pressante impegno richiesto ai lavoratori.

Mobilità nazionale

Per facilitare le richieste di trasferimento di dipendenti ad altre aziende del territorio nazionale occorre creare una banca dati nazionale da cui attingere anche per la ricerca di specifiche professionalità.

Parte economica

La preventiva e anticipata apertura del confronto negoziale dovrà garantire soprattutto la copertura delle dinamiche salariali ed evitare il ricorso a compensazione "*una tantum*" che nel passato ha distorto le corrette regole di mercato e fatto mancare ai lavoratori quote economiche importanti.
Il contratto collettivo nazionale di lavoro, oltre ad essere strumento di regolamentazione omogenea sul piano nazionale, ha un'insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori.
Per la copertura del triennio contrattuale 2019/2022, al fine di garantire il potere di acquisto dei salari dei lavoratori del settore dell'igiene ambientale, si chiede un

aumento della retribuzione mensile a partire dal pieno recupero inflattivo.
Tale aumento andrà calcolato sulla base retributiva di riferimento applicato al parametro medio del comparto: 2° livello A.
L'incremento sui minimi TEM, dovrà essere realizzato riconoscendo l'aumento del costo della vita nel triennio, attraverso l'indice IPCA moltiplicato la retribuzione di riferimento.
Inoltre, il trattamento economico complessivo (TEC), anche in riferimento ai positivi indicatori del settore, dovrà contenere anche lo sviluppo degli altri elementi retributivi e di welfare del settore.