

Ip.acc. 10-07-2016

Ipotesi di verbale di accordo 10 luglio 2016 per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti dalle aziende municipalizzate di igiene urbana

Testo dell'ipotesi del verbale di accordo Dopo ampio ed articolato confronto, nel quadro del rinnovo del predetto c.c.n.l. 17 giugno 2011 le parti, fatto salvo quanto previsto con verbale di intesa E.C.E. 21 maggio 2015, con il quale è stata data integrale soluzione economica al periodo 1° gennaio 2014-31 ottobre 2015, con il presente verbale di accordo convengono quanto segue per la copertura economica del periodo 1° novembre 2015 alla data di effettiva vigenza del presente verbale e per il nuovo periodo di vigenza contrattuale 1° luglio 2016-30 giugno 2019, nonché sulle seguenti tematiche che dovranno essere compiutamente definite entro il 31 dicembre 2016, con la scrittura del testo contrattuale completo.

a) Decorrenza istituti del c.c.n.l.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste per il singolo istituto o articolo contrattuale, le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali nonché gli istituti di nuova regolamentazione decorreranno dal giorno successivo a quello dello scioglimento della riserva da parte di UTILITALIA e delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

b) Orario di lavoro

A decorrere dalla data del 1° gennaio 2017 la durata settimanale dell'orario normale di lavoro è fissata in 38 ore.

L'introduzione del nuovo orario settimanale di 38 ore sarà preceduta dalla seguente procedura tra le parti in ordine alla determinazione delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa nelle diverse e particolari condizioni lavorative: l'azienda invierà la documentazione necessaria alle R.S.U. congiuntamente alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti fissando un primo incontro entro 15 giorni dalla data di trasmissione. Il confronto si svilupperà nei successivi 15 giorni concludendosi comunque entro 30 giorni dall'inizio della procedura.

A totale compensazione dell'aumentato orario di lavoro, ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2016, escluso il personale di cui all'art. [17, comma 5 del D.Lgs. n. 66/2003](#) ed i lavoratori cui l'azienda comunque non richieda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro giornaliero, viene attribuito dal 1° gennaio 2017 un monte ore annuo "pro-capite" di permessi retribuiti pari a 30 ore, da fruire con le modalità previste dall'articolo 21, lett. b), comma 1, fatta salva la misura oraria minima. A decorrere dal 1° gennaio 2018 il monte ore passerà a 34 ore annuali, con esclusione del personale amministrativo e dei lavoratori dei settori indiretti non operativi nonché dei lavoratori con ridotte capacità lavorative inidonei alle mansioni operative verificati in sede aziendale.

Nel quadro dell'attuazione degli adempimenti previsti in relazione all'entrata in vigore del nuovo orario settimanale di lavoro, l'adozione dei più diversi provvedimenti organizzativi prevista dal piano aziendale garantirà la salvaguardia dei posti di lavoro.

Le 38 ore settimanali vanno considerate al netto delle operazioni accessorie quali indossare o togliere gli indumenti di lavoro, doccia, ecc., che vengono effettuate oltre tale orario ed i cui tempi non sono computati ai fini del riconoscimento delle maggiorazioni contrattualmente previste per lavoro straordinario.

Le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 13% sulle prime 75 ore; 20% dalla settantaseiesima ora alla

centocinquantesima ora; 33% per le ore annue eccedenti la centocinquantesima ora.

La durata massima dell'orario di lavoro, che potrà essere richiesta e dovrà essere prestata, è ridotta a 48 ore settimanali e 9 ore giornaliere.

c) Classificazione del personale

1. Introduzione di un nuovo livello professionale "S" con retribuzione base inferiore all'attuale livello 1°, cui attribuire nuovo parametro 90.
2. Ampliamento della declaratoria del livello professionale 1° dell'area Spazzamento e raccolta ai lavoratori che utilizzano anche veicoli richiedenti il possesso della patente di categoria B.
3. Armonizzazione e adeguamento del sistema di classificazione alla luce delle novità dei punti 1 e 2 e nuove tecnologie e metodologie di lavoro.

d) Permessi sindacali retribuiti

Il monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti previsto dall'art. 57, lett. C) a far data dal 1° gennaio 2017 sarà pari a 5,5 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

Il monte ore previsto dall'art. 57, lettera B) a far data da gennaio 2017 sarà pari ad un'ora per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ciascun anno. Il personale in aspettativa retribuita per motivi sindacali di cui alla lettera E) dell'art. 57 del c.c.n.l. alla data del 1° luglio 2016 che maturi entro il 30 giugno 2019 del presente contratto i requisiti per il diritto al trattamento pensionistico non verrà sostituito.

e) Malattia

Le parti si impegnano a revisionare la disciplina contrattuale delle malattie di breve durata al fine di contenere e ridurre tali assenze e comunque non superare il dato medio di assenteismo del 4,7%.

La definizione del nuovo sistema contrattuale dovrà intervenire entro e non oltre il 31 dicembre 2016; a tal fine le parti convengono che la corresponsione dell'aumento dell'Indennità integrativa speciale di cui all'art. 32, lett. L) del c.c.n.l. previsto dal presente accordo con decorrenza 1° gennaio 2017 sia comunque contestuale all'entrata in vigore della suddetta nuova regolamentazione. In ogni caso la corresponsione avverrà non oltre il 31 maggio 2017.

f) Fondo di solidarietà di settore

Le parti concordano l'istituzione del Fondo di solidarietà di settore finalizzato prioritariamente all'esodo, che presumibilmente entrerà in vigore da luglio 2018 ovvero dalla data prevista nei provvedimenti autorizzatori da parte delle autorità competenti e per la cui disciplina si rimandano ad un apposito incontro. Se le parti non troveranno o sarà impossibile istituire il Fondo si incontreranno per destinare le risorse assegnate al fondo ad altri istituti di Welfare contrattuale.

g) Adeguamento della regolamentazione del diritto di sciopero

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di procedere alla modifica del regolamento dell'esercizio del diritto di sciopero e al tal fine si impegnano a predisporre una proposta condivisa,

entro e non oltre il 31 dicembre 2016, da sottoporre alla competente Commissione.

Resta comunque inteso che nei tempi indicati le proposte delle parti saranno trasmesse alla competente Commissione di garanzia.

h) Parte economica

L'incremento complessivo di 120,00 euro lordi a regime, in considerazione di quanto previsto nei precedenti punti del presente accordo, viene così suddiviso:

1. aumento tabellare: 70 € lordi a parametro 3A, di cui:

- 1° agosto 2016: 25 €;

- 1° luglio 2017: 25 €;

- 1° dicembre 2018: 20 €;

2. Indennità integrativa (art. 32 c.c.n.l.): 20 € lordi, con decorrenza 1° gennaio 2017, salvo quanto previsto al precedente punto e);

3. quote Welfare: 30 €, di cui:

- aumento del contributo Fasda: 9 €, dal 1° aprile 2017;

- aumento del contributo Previambiente: 10 €, dal 1° ottobre 2016;

- aumento del contributo Rubes Triva: 1 €, dal 1° gennaio 2017;

- contributo di finanziamento del Fondo di solidarietà bilaterale da costituirsi a norma dell'[*art. 26 del D.Lgs. n. 148/2015*](#): 10 €, dal 1° luglio 2018.

Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente verbale, viene riconosciuto un importo "Una tantum" di 200 € lordi, non parametrati, ad integrale copertura della vacanza contrattuale, pertanto dal 1° novembre 2015 fino alla data del 31 luglio 2016, così riconosciuti: 100 € lordi ad agosto 2016 e 100 € lordi a gennaio 2017. Ai lavoratori assunti successivamente al 1° novembre 2015 l'importo "Una tantum" è corrisposto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati dalla data di assunzione alla data di effettiva vigenza del presente verbale. A tal fine, le frazioni di mese di servizio pari o superiori a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi quelle inferiori. Il compenso spettante ai termini dei precedenti commi è proporzionalmente ridotto al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. Il suddetto compenso non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e/o legale. Il compenso in parola non matura per i periodi di assenza che non danno diritto a retribuzione.

i) Art. 6 c.c.n.l. vigente

Dichiarazione a verbale

Ferma restando l'applicazione delle normative di legge vigenti in materia di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi del ciclo integrato dei rifiuti e fatta salva

l'entrata in vigore di nuove normative in materia, a seguito di subentro di una nuova impresa, le aziende di cui all'art. 6 del c.c.n.l. riconoscono, per quanto di competenza, al solo personale già in servizio alla data del 6 marzo 2015, in via transitoria ed eccezionale e fino alla data di vigenza del presente c.c.n.l., il regime sanzionatorio di cui all'art. [18 della L. n. 300/1970](#) come modificato dalla [legge n. 92/2012](#) nell'ipotesi di licenziamento individuale.

l) Art. 8 c.c.n.l. vigente

Le parti concordano di eliminare dal comma 1, lettera d) la locuzione "il trattamento economico e normativo previsto dal c.c.n.l. del settore dei servizi ambientali" sostituendolo con "l'applicazione di uno dei due cc.cc.nn.l. dei servizi ambientali specifici del settore stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative". Resta invariata l'eccezione all'applicazione dei cc.cc.nn.l. dei servizi ambientali prevista dall'art. 8, lettera B).

m) Previdenza complementare

Il contributo al Fondo Previambiente di 10 € euro mensili a carico dell'azienda previsto dal presente accordo con decorrenza 1° ottobre 2016 viene versato per tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche apprendisti.

Per i lavoratori attualmente iscritti a Previambiente tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione in essere.

Per i lavoratori non iscritti il contributo non comporta ulteriori oneri contributivi a carico delle aziende.

L'applicazione della previsione relativa ai non iscritti, una volta verificata anche la sua compatibilità con la legislazione vigente e con la normativa COVIP, è condizionata ad espressa e specifica approvazione da parte degli Organi direttivi UTILITALIA entro il 15 settembre 2016.

n) Scioglimento delle riserve

I contenuti di cui ai punti precedenti della presente intesa si riterranno completamente esigibili all'esito dello scioglimento delle riserve da parte degli Organi direttivi competenti di UTILITALIA e delle Organizzazioni sindacali al termine della verifica con i lavoratori, previste al più tardi entro il 15 settembre 2016.

o) Altri temi

- Mercato del lavoro;
- Assetti contrattuali, relazioni industriali, Rappresentanza sindacale (R.S.U.): adeguamento al T.U. Confservizi 10 febbraio 2014;
- Congedi parentali;
- Salute e sicurezza;
- Provvedimenti disciplinari;

- CQC;
- Reperibilità;
- Riposo settimanale.

Con la sottoscrizione del presente verbale, le Organizzazioni sindacali revocano definitivamente lo sciopero proclamato per i giorni 11 e 12 luglio, successivamente differito al 13 e 14 luglio 2016.