



## **Sintesi CCNL Servizi Ambientali Federambiente 2011 – 2013**

## ASSETTI CONTRATTUALI

### CONTRATTO NAZIONALE:

**Durata triennale** sia per la parte economica che per la parte normativa.  
Piattaforme di rinnovo presentate **sei mesi** prima della scadenza del contratto.  
La parte datoriale dovrà dare riscontro entro **20 giorni** decorrenti dalla data di ricevimento.

**Dal 1° gennaio 2014**, a condizione che siano stati rispettati tempi e procedure, in caso di ritardo del rinnovo del CCNL rispetto alla scadenza naturale, erogazione di un **elemento di garanzia** in cifra fissa sotto forma di EDR pari a **€ 15.00 mensili**, conguagliabile con gli aumenti derivanti dal rinnovo.

### CONTRATTAZIONE AZIENDALE:

L'accordo a contenuto economico ha **durata triennale** ed è rinnovabile nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL e delle relative erogazioni economiche.  
Le richieste di rinnovo dell' accordo devono essere presentate **due mesi** prima della scadenza  
La parte aziendale dovrà dare riscontro entro **20 giorni** decorrenti dalla data di ricevimento.

**Da gennaio 2012**, a favore dei lavoratori dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello, a titolo di premio di risultato, è riconosciuto un importo annuale procapite pari a **€150,00**, frazionabile mensilmente.  
L'importo, in proporzione ai mesi effettivamente lavorati, spetta anche agli assunti a tempo indeterminato e determinato che cessino dal servizio nel corso dell' anno solare.

## LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO A CONTENUTO ECONOMICO:

Al fine di favorire la diffusione e l'effettività della contrattazione di secondo livello, viene istituita una Commissione paritetica con l'incarico di elaborare e proporre linee guida utili a definire modelli di premio variabile, i quali potranno essere adottati e/o riadattati dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete, con particolare riguardo alle aziende che occupano meno di **200** dipendenti.

## PROCEDURA CONTRATTAZIONE NORMATIVA:

Con riferimento alla contrattazione aziendale sulle materie delegate dal CCNL, l'azienda, nel trasmettere le documentazioni, i dati e le notizie, fissa un incontro con le rappresentanze aziendali, entro **15 giorni** dalla data di trasmissione, la procedura può essere attivata anche su richiesta sindacale

La trattativa si sviluppa nei successivi **15 giorni**, concludendosi comunque entro **30 giorni** dall'inizio della procedura.

Decorsi tali termini senza ad divenire ad un accordo, le parti sono libere di assumere le iniziative più opportune, nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e per l'esercizio dei rispettivi ruoli.

Nelle more dell'espletamento della procedura di contrattazione e fino alla sua conclusione, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette su queste specifiche materie.

## CONTROVERSIE SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI:

Il mancato rispetto delle clausole relative alla contrattazione di secondo livello, verrà segnalato dalla parte che ne ha interesse ai rappresentanti di Federambiente e delle OO.SS. stipulanti il CCNL entro 15 giorni dal momento in cui è stato rilevato.

Entro i successivi 15 giorni lavorativi, si darà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio.

## **INCLUSIONE SOCIALE E POLITICHE DEL LAVORO**

Al fine di promuovere l'inserimento lavorativo di soggetti disabili e/o socialmente svantaggiati come previsto dalla legge n.381/91, gli appalti relativi alle attività del ciclo previste nell' area spazzamento e raccolta, comprese le piattaforme ecologiche, potranno essere assegnati alla cooperazione sociale, con il metodo dell' offerta economicamente più vantaggiosa, per una quota complessiva e non superiore al 5% dell'ammontare del volume economico di queste attività, tale percentuale si potrà incrementare, previo accordo aziendale, fino ad un massimo del 15%. Obbligo per i soggetti affidatari di assicurare ai propri dipendenti le condizioni normative ed economiche non inferiori a quelle previste da un CCNL stipulato con le OO.SS. comparativamente più rappresentative.

I progetti d'inclusione sociale saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale con particolare riguardo agli obiettivi, alle modalità e alle finalità degli stessi. Nel corso dell'esame congiunto le aziende forniranno i dati numerici del volume economico delle attività oggetto dell'affidamento.

Le parti istituiranno un apposito osservatorio aziendale, con compiti di informazione e monitoraggio delle attività al quale verranno trasmessi prima dell'inizio del servizio i progetti specifici.

Affinché si possa meglio comprendere il contesto dell'inserimento al lavoro dei soggetti a rischio esclusione, attraverso l'attività di raccolta delle informazioni dei progetti territoriali e/o aziendali, è istituito dal 1 novembre 2011, un gruppo tecnico paritetico nazionale.

## ORARIO DI LAVORO

### ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE

La durata dell'orario normale di lavoro di 36 ore può essere fissata, anche per distinti settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori, come media settimanale da effettuarsi in periodi non superiori a **6 mesi**.

Nell'ambito dei regimi di orario multiperiodale le ore ordinarie non possono comunque superare le 42 ore settimanali e quella minima non potrà essere inferiore a 30 ore settimanali.

Le parti si incontreranno a livello aziendale, quattro mesi prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per esaminare le seguenti materie:

- i segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
- le modalità di attuazione e la modulazione mensile dell'orario multiperiodale.

In tale ambito, saranno oggetto di contrattazione:

- le eventuali categorie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria;
- le modalità di comunicazione/informazione che dovranno essere forniti ai lavoratori interessati 60 giorni prima dell'avvio dell'orario multiperiodale ;
- le materie sull'orario di lavoro demandate alla contrattazione aziendale.

Gli effetti economici derivanti dall' applicazione del multiperiodale saranno utili per la determinazione dell'eventuale premio di risultato.

## LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO:

Per particolari e imprevedibili esigenze di servizio il lavoratore **è tenuto** a prestare la sua opera anche in orario straordinario, con un tetto massimo di **200 ore** annue pro-capite non cumulabili.

Sono escluse dal tetto massimo le prestazioni in straordinario di lavoro, effettuate in settimane in cui si sia verificata una assenza a qualsiasi titolo, ferma restando la corresponsione della maggiorazione:

- del 31% per prestazioni feriali;
- del 65% per prestazioni festive;
- del 50% per prestazioni notturne - feriali;
- del 75% per prestazioni notturne - festive.

Le prestazioni lavorative rese nelle prime 26 ore feriali diurne (estendibili a 50 con la contrattazione aziendale) sono compensate con la maggiorazione del 15%.

Ulteriori materie oggetto di contrattazione aziendale:

- modalità di impiego e di rotazione delle prestazioni straordinarie;
- la definizione di un eventuale superiore tetto massimo delle prestazioni straordinarie;
- le eventuali estensioni a categorie sociali di lavoratori dell'esclusione dal lavoro straordinario e notturno.

Il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa anche nei giorni festivi, richiesta dall'azienda in base a previsioni contenute nel contratto di servizio o derivanti da specifiche richieste della committenza.

Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 50% in caso di festivo diurno;

## **REGOLAMENTAZIONE PER MALATTIA DI BREVE DURATA.**

La regolamentazione sarà sperimentale e non troverà applicazione in tutti i casi di ricovero ospedaliero e di gravi patologie, comprese quelle di genere, oltre quelle che saranno individuate nell'ambito di specifici accordi aziendali.

Da luglio 2011 verrà monitorato dalle parti aziendali l'andamento dell'assenteismo per malattie di breve durata non superiori a 5 giorni, se il dato medio sarà superiore al 4,7%, verranno concordate le misure per rientrare nell'indice.

Tali misure, potranno riguardare, a titolo esemplificativo, l'incidenza delle assenze di malattia sul premio di risultato, oppure una diversa metodologia di calcolo del periodo di comperto di malattia per sommatoria.

Qualora nel 2011 le parti non raggiungono un accordo oppure non si sia determinato un rientro nei limiti percentuali indicati, a far data dal 1° gennaio 2012 ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore a 5 giorni dal terzo evento verrà trattenuta una somma pari a € 15.00 per evento sugli importi corrisposti a titolo di premio di risultato o di compenso retributivo aziendale.

Da luglio 2012, se il tasso aziendale non sarà sceso sotto la percentuale, dopo il quinto evento alla trattenuta di €15.00 si aggiungerà un ulteriore importo pari a € 20.00 per evento detratto dall'indennità integrativa (tot. € 35).

Dal 2013 la disciplina troverà applicazione anno per anno solo se il tasso sarà superiore, fermo restando l'azzeramento degli eventi morbosi dal 1° gennaio di ciascun anno.

Le somme non erogate incrementeranno l'importo del premio di risultato o del compenso retributivo dei lavoratori che abbiamo effettuato assenze per malattia non superiori a 3 eventi di durata massima non superiore a 5 giornate nell'arco dell'anno solare.

## INIDONEITÀ SOPRAVVENUTA

l'accertamento relativo alla possibilità di mantenere, o meno, il lavoratore in servizio con mansioni diverse, deve avvenire in una riunione congiunta tra la Direzione Aziendale, il lavoratore interessato e un rappresentante dell'Associazione sindacale cui lo stesso aderisce o conferisca mandato.

Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento risulti che il lavoratore può essere mantenuto in servizio, ancorché in mansioni non equivalenti od anche inferiori a quelle di assunzione od a quelle alle quali è stato successivamente adibito, deve essere redatto apposito verbale d'incontro, sottoscritto per accettazione dalla direzione aziendale, dal lavoratore interessato e dal rappresentante sindacale, nel quale il lavoratore dovrà espressamente dichiarare di accettare, o non accettare, le mansioni che gli sono state assegnate.

Nel caso in cui il lavoratore accetti le mansioni assegnate, lo stesso sarà mantenuto in servizio e dovrà essere inquadrato nel livello di competenza delle nuove mansioni attribuitegli. Qualora il nuovo inquadramento risultasse inferiore al precedente, verrà conservata "ad personam" la differenza in cifra tra la retribuzione individuale percepita al momento dell'assegnazione del nuovo livello e la nuova retribuzione.

Nel caso in cui il lavoratore non accetti le mansioni assegnate, l'azienda procederà al suo licenziamento con la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Nell'ipotesi in cui, a seguito dell'accertamento risulti che il lavoratore non può essere mantenuto in servizio in mansioni confacenti con il suo stato di idoneità, l'azienda procederà al suo licenziamento con il riconoscimento, oltre delle spettanze legali e contrattuali, di una somma complessiva "una tantum" in rapporto agli anni di servizio aziendali con un numero di Mensilità globali dell'ultima retribuzione

fino a 5 anni compiuti 2 mensilità; da 6 a 10 / 5 mensilità; da 11 a 25 / 10 mensilità; da 26 anni in poi / 5 mensilità.

## **FONDAZIONE NAZIONALE SICUREZZA "RUBES TRIVA"**

La Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico ed Ente bilaterale riconosciuto dal Ministero del Lavoro, promuove tutte le iniziative formative ed informative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori dell'igiene ambientale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, elabora studi e progetti a ciò finalizzati e coadiuva le imprese nell'adozione di strategie finalizzate alla diffusione della cultura della prevenzione.

Le imprese che applicano il presente CCNL versano alla Fondazione Rubes Triva un importo pari ad € 1,00 al mese, per quattordici mensilità, per ogni dipendente assunto con qualsiasi tipo di rapporto di lavoro.

## **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Per il finanziamento dell'istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo è pari a Euro 170.00 all'anno per ciascun lavoratore (a decorrere dall'1° luglio 2012 e al netto del contributo di solidarietà, oggi stabilito al 10% e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo Sanitario Integrativo) da versare in una unica rata nei modi e tempi che saranno definiti dal Fondo di Assistenza Sanitaria che sarà costituito

Al fine di rendere operativa l'attuazione dell'istituto le parti procederanno alla costituzione di una apposita commissione paritetica, costituita da quattro componenti di parte datoriale e quattro di parte sindacale, alla quale conferiranno il mandato per definire lo Statuto e Regolamento del Fondo.

## **AUMENTI RETRIBUTIVI MENSILI TRIENNIO 2011 – 2013:**

**Per il periodo 1° gennaio 2011- 30 giugno 2011** viene riconosciuto un importo forfettario per il mancato rinnovo pari a **€ 120.00** - (€ 20.00 x 6 mesi)

Aumento economico €120 così ripartiti:

**dal 1° luglio 2011 € 35.00 + € 5.00 di indennità integrativa - Totale € 40.00 mensili**

**dal 1° luglio 2012 € 34.00 + € 6.00 di indennità integrativa - Totale € 40.00 mensili**

**dal 1° luglio 2013 € 35.00 + € 5.00 alla previdenza complementare - Totale € 40.00 mensili**