Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/74 – CCNL Igiene Ambientale, un rinnovo unificato tra formazione, sicurezza e gestione delle transizioni generazionali

di Dario Frisoni

Tag: *#igieneambientale #serviziambientali #FpCgil #Uiltrasporti #FitCisl #Utilitalia #confcooperative*

Contesto del rinnovo

Il 9 dicembre 2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo unificato dei due CCNL del settore Igiene Ambientale, il CCNL 10 luglio 2016 avente parti datoriali Utilitalia, Confindustria Cisambiente, Legacoop, Confcooperative e Agci e il CCNL Fise Assoambiente del 6 dicembre 2016, entrambi con controparti sindacali FP-Cgil, FIT-Cisl, Uiltrasporti e Fiadel. Tutte le parti datoriali e sindacali hanno siglato tale documento.

L'intesa è stata raggiunta solamente al termine di una lunga trattativa, imputata dalle parti anche alla gestione della crisi pandemica e al difficile obiettivo da raggiungere, in un contesto caratterizzata da momenti di sciopero proclamati dalle OOSS, come quello dell'8 novembre e del 13 dicembre (poi revocato in seguito alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo).

Il primo elemento di interesse di questa ipotesi di accordo è dato dalla volontà di unificare i due CCNL di categoria sopra menzionati, con lo scopo di rendere il nuovo contratto applicabile all'intera filiera degli operatori del ciclo integrato dei rifiuti, siano esse aziende pubbliche o private - anche in ottica di economia circolare - , oltre che come strumento di tutela di lavoratori e servizi offerti in vista delle sfide e incognite che le evoluzioni normative e contingenti portano con sé, dal DDL Concorrenza e dal PNRR alla delega degli appalti.

Tra i tanti temi disciplinati, i principali sono il contratto a tempo determinato, l'apprendistato, la formazione, la tutela della genitorialità, la sicurezza sul lavoro e la gestione delle transizioni generazionali.

Tuttavia, l'ipotesi in esame non esaurisce tutte le materie di quello che sarà il nuovo contratto unificato: **viene infatti definito un preciso cronoprogramma delle prossime fasi che porteranno a compimento l'intero processo**, con la sottoscrizione del nuovo CCNL unitamente alla definizione delle principali macroaree assenti da questa ipotesi (come, a titolo

esemplificativo, relazioni industriali e assetti contrattuali, welfare contrattuale e norme disciplinari) che arriverà entro il 15 febbraio 2022.

Un ulteriore step è previsto per ottobre 2022, momento entro il quale le parti dovranno giungere ad un accordo sulla riforma del sistema di classificazione del personale.

Il contratto così definito avrà decorrenza 1° gennaio 2022 e scadenza 31 dicembre 2024.

Parte economica

In attesa della compiuta definizione dei sistemi di inquadramento – e conseguentemente dei minimi tabellari – le parti hanno agito coprendo il periodo di vacanza contrattuale intercorso tra il 1° luglio 2019 e il 31 dicembre 2021 con **una quota una tantum di 500 € lordi calcolati sul parametro medio**.

L'importo, riproporzionato sulla base delle ore settimanali e dei mesi lavorati, verrà erogato in due tranches, introducendo una delega alla contrattazione aziendale per definire possibili modalità di remunerazione alternative e sostitutive di importo pari a quello sopra riportato.

Parte normativa

Per quanto riguarda la parte normativa, il primo ambito in merito al quale le parti intervengono è quello relativo alla disciplina del lavoro a tempo determinato, sfruttando in particolare la delega prevista dall'art. 19 comma 1, lettera b-bis d.lgs. 81/2015, recentemente introdotta dall'art. 41bis della Legge n. 106/2021, la quale prevede causali aggiuntive per l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi, sulla scia di quanto già fatto ad esempio nel luglio 2021 dalle parti firmatarie del CCNL Cartai e Cartotecnici.

Potranno quindi essere utilizzate come causali dalla data di decorrenza del presente accordo le seguenti:

a. necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità
b. esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo
c. lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate
d. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità
e. interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti)
f. interventi di manutenzione straordinaria degli impianti
g. punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili o anche indotte dall'attività di altri settori che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate.

A ciò si somma un'estensione delle attività c.d. "stagionali", ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 comma 2 e dell'art. 21 comma 2 del D. Lgs. 81/2015: si declinano infatti sia la tipologia delle attività (esemplificando i servizi di spazzamento, raccolta, trasporto e

smaltimento dei servizi urbani, tossici e nocivi) sia le esigenze cicliche che portano a questo "status", quali ad esempio i "flussi stagionali in località di interesse turistico o climatico, di norma in coincidenza con periodi di ferie e chiusure estive/invernali".

Ampio spazio viene inoltre dedicato alla disciplina dell'apprendistato (pur come nella maggior parte dei contratti collettivi solamente nella sua versione professionalizzante). Per questa tipologia di lavoratori viene adottato un sistema retributivo percentualizzato e differenziato a seconda del livello di inquadramento.

Gli elementi più interessanti di questa disciplina sono l'espressa previsione del trattamento economico previsto dalla contrattazione di secondo livello agli apprendisti e la definizione esplicita degli standard professionali funzionali alla verifica dei percorsi formativi come quelli stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento, connettendoli inoltre ai profili formativi (pur ancora in fase di definizione), agganciando quindi il sistema dell'apprendistato a quello della classificazione ed inquadramento del personale, spesso slegati in molti CCNL.

Per quanto riguarda la formazione, risulta elemento distintivo di questo rinnovo la precisa definizione delle varie tipologie di interventi formativi e delle caratteristiche di ciascuno. Vengono infatti individuate le seguenti: formazione d'ingresso, di reinserimento, continua, sulla salute e sicurezza, di crescita professionale, mirata e di reindirizzo professionale, al ruolo (quest'ultima mirata sugli over 60 e su una loro eventuale ricollocazione, tema al quale le parti hanno dimostrato di tenere particolarmente in questo rinnovo).

A ciò si aggiunge l'espressa volontà di avvalersi del Fondo Nuove Competenze e l'istituzione di due modalità di gestione partecipata della formazione a seconda delle dimensioni dell'azienda. Per le imprese/gruppi con oltre 1000 dipendenti, una Commissione bilaterale con il compito di coordinare le azioni formative in raccordo con i Fondi Interprofessionali, mentre per quelle con più di 200 dipendenti viene introdotta la figura del referente dell'azienda per la firma dei piani aziendali condivisi, individuata preferibilmente nell'ambito della RSU e/o degli RLSSA. A questo ruolo viene anche assegnato un monte ore formativo di 16 ore, incluso un modulo sulla comunicazione efficace.

L'accordo verte poi sulla tutela della genitorialità, introducendo un'integrazione a carico dell'azienda nei periodi di astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio e la possibilità di fruire i congedi parentali anche in modalità oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

Inoltre, vengono introdotti anche congedi speciali per i genitori di bambini con handicap gravi, nella misura di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di età per uno dei due genitori e successivamente a tale soglia tre giorni di permesso mensile retribuito ad entrambi i genitori.

Un'ulteriore delega alla contrattazione aziendale viene affidata in materia di cessione permessi e ferie al fine di consentire l'assistenza del lavoratore stesso e dei figli minori che necessitino di cure costanti, per i quali dovranno essere determinati criteri, misure e modalità.

Grande attenzione viene dedicata alla sicurezza sul lavoro, declinando situazioni da attenzionare, anche con riferimento all'età anagrafica (sulla quale come si dirà in seguito sono

previste misure ad hoc) e alla tipologia contrattuale. Vengono inoltre definiti diritti e doveri delle principali figure legate alla sicurezza, ivi compreso il lavoratore stesso.

Da segnalare, infine, il ruolo dell'organismo paritetico ed Ente bilaterale Fondazione Rubes Triva, al quale viene assegnato il compito di collaborare alla realizzazione della formazione dei lavoratori su questi temi, nonché di promuovere, organizzare e gestire tutte le iniziative formative tese a salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori, diffondendo la cultura della prevenzione.

Da ultimo, le parti si sono occupate della gestione dei lavoratori over 55, anche in considerazione delle specificità del settore, la cui età media dei dipendenti supera i 50 anni nella quasi totalità delle imprese. La strada intrapresa è quindi quella del c.d. "invecchiamento attivo", unendo un'attenzione particolare alle tematiche di salute e sicurezza ad alcuni nuovi istituti.

Tra questi si segnalano la "Banca delle ore generazionale", prevista nelle aziende che occupano oltre 300 dipendenti e delegata alla contrattazione aziendale, e l'"orario multiperiodale generazionale". L'obiettivo del **primo istituto** è quello di **accantonare il valore economico delle ore di prestazione oltre il normale orario di lavoro effettuate dai lavoratori fino al compimento dei 55 anni,** ai fini del riconoscimento di una corrispondente riduzione individuale di orario nel periodo lavorativo successivo a tale data. Tali ore potranno essere accantonate dai lavoratori con più di 120 ore di lavoro straordinario feriale annuale e potranno essere godute anche attraverso la riduzione settimanale dell'orario di lavoro normale senza perdita di retribuzione - ferme restando le condizioni organizzative dell'azienda. Quanto all'**orario multiperiodale generazionale**, invece, esso prevede l'attuazione di calendari orari con una distribuzione dell'orario normale di lavoro su periodi più ampi rispetto alla sola settimana, utilizzando quindi la media settimanale riferita ad un periodo fino a 12 mesi consecutivi, potendo fruire a questo fine anche della banca ore generazionale sopra menzionata.

Infine, le parti prevedono anche in sede aziendale l'avvio di percorsi volti alla progressiva esclusione dei lavoratori oltre i 55 anni di età dai lavori su turno e dalla reperibilità, nonché di strumenti a sostegno del "cambio mix generazionale", come incentivazioni all'esodo, orari differenziati e cambi mansioni.

Parte obbligatoria

La definizione del sistema di relazioni industriali che si andrà a creare dall'unificazione dei due precedenti contratti collettivi, come accennato in precedenza, è stato rinviato al 15 febbraio 2022, anche in considerazione della complessità del raggiungimento di una disciplina unica.

Valutazione d'insieme

L'ipotesi di accordo in esame risulta essere molto interessante per molteplici ragioni. La volontà di giungere ad un contratto unico per tutto il settore che tenga insieme aziende pubbliche e private, collegando questo elemento a elementi contingenti e ancorati con le più recenti riforme legislative (dal DDL Concorrenza agli appalti fino al PNRR) mostra un forte senso di realismo da parte delle Parti sociali.

Tra gli aspetti più innovativi e degni di nota si può sicuramente annoverare l'introduzione di nuove causali nel contesto dei contratti di lavoro a tempo determinato, sfruttando la delega come pochi altri contratti hanno fatto, oltre a un particolare attenzione dedicata alla salute e sicurezza e alla formazione, anche con il coinvolgimento di strutture paritetiche e dell'ente bilaterale, favorendo quindi per entrambi i temi la partecipazione dei lavoratori.

L'ultimo tema trattato, legato al ricambio generazionale e ai lavoratori sopra i 55 anni, è un esempio di come le relazioni industriali possono intervenire per contribuire alla gestione di tali processi, necessità sempre più imminente, dato l'invecchiamento della popolazione e l'innalzamento conseguente dell'età media dei lavoratori.

Dario Frisoni
Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena
@FrisoniDario