

Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL unico dei servizi ambientali 18.5.2022

Oggi, 9 dicembre 2025 in Roma

le Parti:

UTILITALIA
CISAMBIENTE-CONFINDUSTRIA
LEGACOOP Produzione e Servizi
CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI
AGCI Servizi

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP-CGIL
FIT- CISL
UILTRASPORTI
FIADEL

si sono incontrate nell'ambito delle trattative in corso per il rinnovo del CCNL unico dei servizi ambientali 18 maggio 2022, scaduto il 31 dicembre 2024 e convengono sulla presente ipotesi di accordo per il rinnovo.

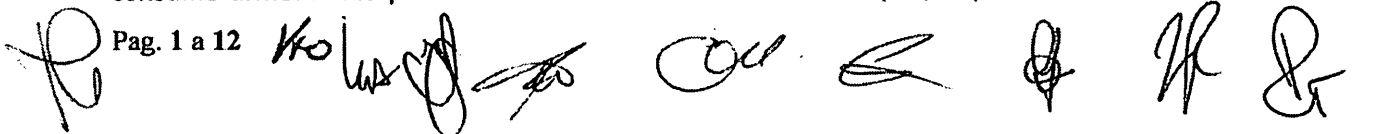
Il nuovo CCNL decorre dal 1° gennaio 2025 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2027.

PARTE ECONOMICA

Il CCNL individua un trattamento economico complessivo (TEC) a regime per il triennio 2025-2027 costituito da:

- a) Incremento delle retribuzioni base parametriche;
- b) Trattamenti economici in materia di Welfare;
- c) Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP);
- d) Copertura periodo 1° gennaio- 30 giugno 2025.

Tenuto conto che l'indice inflattivo 2022-2024 registrato dall'Istat con comunicazione del 12 giugno 2025 è risultato superiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del CCNL 18 maggio 2022 (3,44%), le Parti, in adempimento della metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi concordata nel CCNL 18 maggio 2022, hanno già convenuto con accordo 1° luglio 2025 di adeguare le retribuzioni base parametriche dell'importo stanziato di 15 euro sul parametro medio del livello 3A 130,07 con decorrenza 1 luglio 2025. Tanto premesso, per il triennio 2025-2027 - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri della Comunità Europea, depurato dalla dinamica dei



prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT - l'incremento economico complessivo sul parametro medio **130,07 (livello 3A)** viene stabilito in misura pari a € **250,00**, di cui € **202,00** di incremento delle retribuzioni base parametriche mensili, che si aggiungono ai **15 €** già erogati a luglio 2025, € **18,00** a titolo di elemento retributivo aggiuntivo collegato alla produttività (ERAP) e € **15,00** da destinare al Welfare, il tutto con le modalità di seguito stabilite.

a. Incremento delle retribuzioni base parametriche (TEM)

Le Parti convengono che le retribuzioni base parametriche mensili di cui all'art. 27 del CCNL, nei valori vigenti al 1° luglio 2025, vengano ulteriormente incrementate del valore di **202,00** euro per un complessivo aumento a regime di euro **217,00** nel triennio 2025-2027, riferiti al parametro medio 130,07, con le decorrenze di cui alla tabella che segue.

Decorrenza	(1.7.2025)	1.2.2026	1.1.2027	1.8.2027	1.12.2027	Totale
Aumento	(15)	86	36	40	40	217

Nell'art. 27 del CCNL verrà quindi riportato il valore delle nuove retribuzioni base parametriche mensili per ciascun livello di inquadramento alle decorrenze indicate, come da tabelle che si allegano.

b. Welfare

A decorrere dal 1° ottobre 2026 (versamento del 16 ottobre 2026), il contributo che le Aziende versano al Fondo Fasda è incrementato di un importo aggiuntivo in misura fissa pari a **5,50** euro per 12 mensilità (16,50 euro trimestrali).

A decorrere dal 1° gennaio 2027, le aziende verseranno al Fondo Previambiente un contributo aggiuntivo di **8,50** euro al mese per tutti i lavoratori iscritti al Fondo ai sensi dell'art. 65, lett. A), comma 4 e 5, lett. e), per un importo complessivo di **30,50** euro al mese per 12 mensilità.

A decorrere dal 1° gennaio 2027, le aziende destineranno un ulteriore contributo aggiuntivo mensile di **1,00** euro per 12 mensilità alla forma di welfare contrattuale che le Parti individueranno entro il 31 gennaio 2026.

c. Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)

Al fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa, nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'Autorità di regolazione, una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1° gennaio 2025-31 dicembre 2027 viene destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale, secondo quanto indicato nell'art. 2, lett. C) del presente CCNL; tanto sul presupposto condiviso tra le Parti che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisca altresì un fattore di crescita sia della retribuzione complessiva dei lavoratori sia della competitività delle imprese.

[Handwritten signatures and initials]

La quota economica in oggetto è disposta con carattere annuale ed è comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale.

L'importo sarà utilizzato unicamente per la definizione/incremento dei premi di risultato nei periodi di seguito indicati, secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale (Linee guida allegate); le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive.

Resta inoltre inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo e nel mese stabilito dalla contrattazione stessa.

La quota di seguito indicata costituisce altresì l'istituto che funge da ammortizzatore degli scostamenti inflattivi, come voce compensativa degli scostamenti negativi o positivi tra inflazione prevista ed inflazione reale, secondo la metodologia indicata nel seguente paragrafo 2.

	2026	2027
Importo complessivo su parametro medio 130,07 (18€ per 12 mensilità)	€ 216	€ 216

Per le aziende che non contrattano il premio di risultato, le Parti stipulanti confermano l'accordo 10 febbraio 2023 per la determinazione dell'ERAP 2026-2027.

d. Copertura periodo 1° gennaio – 30 giugno 2025

Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e alle date di erogazione delle tranches previste viene riconosciuto un importo una tantum pari a 100,00 euro lordi sul parametro medio 130,07 a titolo di copertura integrale del periodo 1° gennaio-30 giugno 2025, da corrisondersi in due tranches di pari importo, rispettivamente con la retribuzione del mese di marzo e del mese di giugno 2026; per cessazioni e cambi appalto si richiama la nota esplicativa allegata all'accordo nazionale 9 dicembre 2021.

L'importo viene corrisposto ai lavoratori aventi diritto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati nel periodo 1° gennaio-30 giugno 2025; a tal fine le frazioni di mese 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 matura per i periodi di assenza che non danno diritto a retribuzione a carico dell'azienda.



In caso di passaggio di categoria nel corso del periodo considerato, gli importi da corrispondere sono riferiti pro quota all'effettivo livello di appartenenza.

L'importo una tantum non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e/o legale.

La contrattazione aziendale è delegata a definire, nei tempi previsti per l'erogazione, possibili modalità di remunerazione alternative e sostitutive di importo pari a quello previsto come una tantum.

METODOLOGIA DI ADEGUAMENTO A FRONTE DI EVENTUALI SCOSTAMENTI INFLATTIVI

Al fine di semplificare l'impatto delle verifiche e di avere certezza dei costi e dei trattamenti contrattuali previsti dal CCNL, è definita la seguente metodologia.

Al termine della vigenza contrattuale e in relazione alle variazioni in positivo o negativo dell'inflazione consuntivata, si potrà procedere ad adeguare le retribuzioni base parametriche dell'importo stanziato di 18 euro a titolo di produttività di cui al precedente punto 1 lett. d) alla prima data utile in cui verranno ufficializzati i dati consuntivi di inflazione (giugno 2028), secondo le seguenti modalità:

- In caso di inflazione (indice inflattivo di riferimento 2025-2027) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (6,01%), si procederà all'adeguamento dell'importo stanziato di € 18,00 sulle retribuzioni base parametriche, con decorrenza 1° luglio 2028;
- In caso di inflazione, come sopra definita, compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni delle retribuzioni base parametriche e l'importo stanziato resta disponibile sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;
- In caso di inflazione, come sopra definita, inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento.

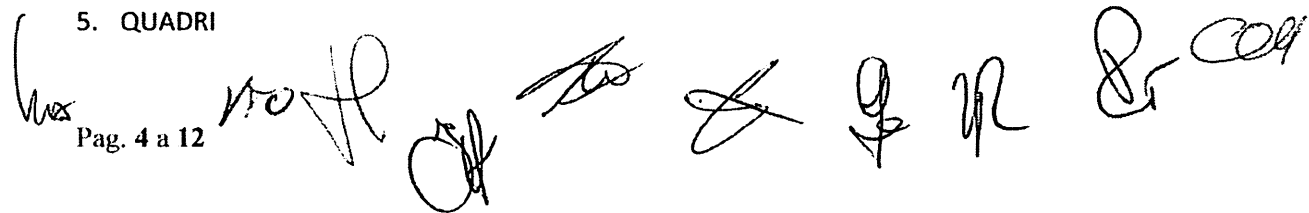
PARTE NORMATIVA

1) REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE (ART. 15 CCNL)

1. RUOLI E CRITERI DI CLASSIFICAZIONE

RUOLI

1. OPERATIVI/ESECUTIVI
2. TECNICO-SPECIFICI
3. SPECIALISTICI E DI COORDINAMENTO
4. GESTIONALI E PROFESSIONALI
5. QUADRI

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'W' on the right side and several other stylized marks.

CRITERI DI CLASSIFICAZIONE

1. CONOSCENZE

- Scolarità/Livello di istruzione/titolo di studio
- abilitazioni e/o certificazioni professionali (patenti di guida, attestati professionali o abilitanti, iscrizioni ad albi professionali)

2. COMPETENZE

- competenze specifiche per lo svolgimento dell'attività/mansione/ruolo (competenze distintive)
- competenze digitali
- competenze/capacità relazionali e trasversali

3. AUTONOMIA e/o RESPONSABILITA'

- grado di autonomia nel raggiungimento dei risultati dell'attività/mansione/ruolo
- responsabilità del proprio lavoro e/o del lavoro delle risorse coordinate
- orientamento al risultato e contributo innovativo alla soluzione dei problemi

2. IL MODELLO

A. Sono superate le aree funzionali; viene individuato un unico sistema di inquadramento professionale di tutti i lavoratori su 8 livelli per 4 tipologie di ruolo professionale (2 livelli per ruolo), cui si aggiunge il livello Quadri per il relativo ruolo; ogni livello è descritto da una declaratoria che applica i criteri di classificazione di cui al punto 1; viene definito un set di profili professionali esemplificativi, distribuiti per ogni livello di inquadramento.

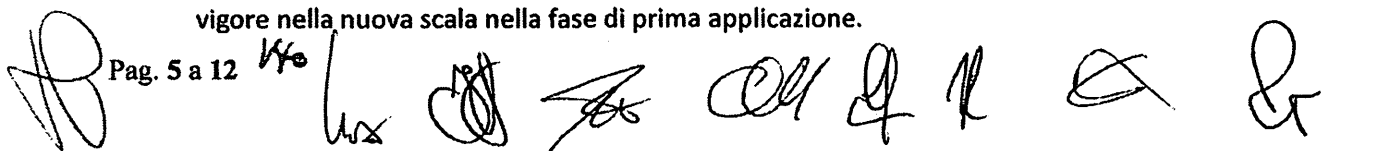
B. La categoria legale ai fini di legge, fatta eccezione per la categoria Quadri cui è dedicato un livello specifico, si individua sulla base della prevalenza dell'attività operativa manuale nel ruolo, che identifica le qualifiche operaie, indipendentemente dal livello di inquadramento; le funzioni direttive sono individuate nelle funzioni gerarchiche o di autonomia tecnica-organizzativa dei ruoli gestionali e professionali.

C. I criteri di classificazione possono essere anche non tutti compresenti e possono avere un peso diverso per i distinti livelli di inquadramento: in particolare per quanto attiene alle competenze, i criteri di classificazione soggettivi, caratterizzati dall'individuazione dell'inquadramento in un "range" collegato al ruolo agito, attraverso competenze specifiche, responsabilità, soft e digital skill, vengono declinati per i livelli medio-alti, mentre quelli oggettivi, legati prioritariamente a competenze specifiche e abilitazioni possedute (patenti, attestati,) sono prevalenti per la classificazione dei ruoli operativi/esecutivi e tecnico specifici senza compiti di coordinamento.

D. Nuova scala classificativa e parametrica

1. Viene individuata una nuova scala classificativa articolata su 8 livelli di inquadramento più il livello Quadri, cui corrispondono 15 nuovi parametri retributivi, rispettivamente decorrenti dal 1° febbraio 2026 (entrata in vigore della nuova classificazione) e dal 1° ottobre 2026 come da tabella che segue.

2. Nella tabella sono rappresentate altresì le confluenze degli inquadramenti attualmente in vigore nella nuova scala nella fase di prima applicazione.



3. In particolare,
- il livello J con decorrenza 1° febbraio 2026 confluisce nel nuovo livello D2. Sono fatti salvi gli accordi aziendali già esistenti che prevedono percorsi di progressione e sviluppo professionale dei lavoratori inquadrati nel livello J.
 - Il precedente livello 1B confluisce nel livello D2, con assorbimento degli eventuali ad personam previsti dalla vigente disciplina contrattuale.
 - I lavoratori inquadrati nei nuovi livelli A1 e Q mantengono la differenza rispetto all'attuale retribuzione base sotto forma di assegni ad personam in cifra fissa non rivalutabile né assorbibile, neanche in caso di passaggio di livello e/o di passaggio di gestione ai sensi dell'art. 6 del CCNL.
4. Si confermano tutte le regole previste dall'attuale art. 15, commi 10,11,12, 13,14,16,17 del CCNL per l'accesso alla posizione parametrica superiore s del medesimo livello; si conferma altresì la clausola contrattuale del comma 20 dell'attuale art 15.
5. I lavoratori già inquadrati nei livelli da 1 a Q del previgente modello classificativo vengono inquadrati nel nuovo sistema secondo la tabella di confluenza allegata; ove in base alle declaratorie di cui al successivo punto 3 il corretto livello di Inquadramento della posizione risultasse inferiore, il livello attuale sarà comunque mantenuto ad personam a tutti gli effetti contrattuali.

ESEMPLIFICAZIONE DEL MODELLO

RUOLI OPERATIVI/ESECUTIVI

Responsabilità operativa individuale

Livello D2-D2s

Livello D1-D1s

RUOLI TECNICO-SPECIFICI

Responsabilità tecnico-specifica

Livello C2-C2s

Livello C1-C1s

RUOLI SPECIALISTICI E DI COORDINAMENTO

Responsabilità del risultato e del coordinamento

Livello B2-B2s

Livello B1-B1s

RUOLI GESTIONALI E PROFESSIONALI

Responsabilità sui risultati di funzione (direttivi) e sul contributo innovativo

Livello A2-A2s

Livello A1

Quadri

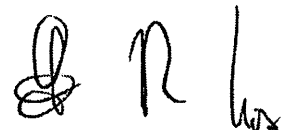
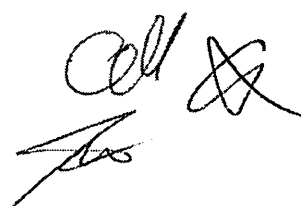


TABELLA NUOVI PARAMETRI E CONFLUENZE

ATTUALE			1.2.2026	1.10.2026
Q	230	Q	220	220
8	204,67	A1	200	200
7A	184,41	A2s	184,41	184,41
7B	175,36	A2	175,36	175,36
6A	166,84	B1s	166,84	166,84
6B	159,15	B1	159,15	159,15
5A	151,29	B2s	151,29	151,29
5B	144,86	B2	144,86	144,86
4A	138,57	C1s	138,57	138,57
4B	134,36	C1	134,36	134,36
3A	130,07	C2s	130,07	130,07
3B	124	C2	125,5	127
2A	123,51	D1s	125	126,8
2B	111,11	D1	113	115
1A	100	D2s	102	104
1B	88,38	D2	90	90
J	80	D2	90	90

3. DECLARATORIE DI INQUADRAMENTO IN CIASCUN LIVELLO

Le declaratorie per l'inquadramento sono definite sulla base dell'applicazione dei criteri di classificazione e del riscontro con i profili professionali esemplificativi.

LIVELLO D2

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive, tecniche o amministrative nell'ambito di istruzioni di lavoro codificate, che richiedono conoscenze elementari del processo lavorativo acquisibili con un periodo di pratica definito o con scolarità almeno primaria. Possono utilizzare strumenti e sistemi digitali semplici e preimpostati e/o utilizzare macchinari semplici o guidare automezzi leggeri per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B, per le attività di spazzamento e decoro del territorio.

CRITERI DI CLASSIFICAZIONE

Conoscenze tutti: conoscenze elementari o scolarità almeno primaria/operai: patente B
 Competenze tutti: capacità di utilizzo strumenti anche digitali semplici e preimpostati/operai: utilizzo macchinari semplici o guida automezzi leggeri per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B.
 Autonomia e/o responsabilità → esecuzione di istruzioni di lavoro codificate

Profili esemplificativi:

Addetto alle attività di spazzamento manuale ed attività accessorie (es. vuotatura cestini, raccolta foglie, trasporto e scarico del rifiuto accumulato ecc.) anche con l'ausilio di veicoli

Addetto alla raccolta manuale e/o meccanizzata, anche con modalità porta a porta, al servizio di autocompattatori e costipatori

Addetto alle attività di spazzamento manuale e/o meccanizzato al servizio di spazzatrici anche con l'ausilio di soffiatori

Addetto ad attività di pulizia e diserbo delle aree verdi e/o cimiteriali, pubbliche affissioni/deaffissioni, pulizia e cancellazioni scritte murarie

Addetto ad attività di pulizia e supporto al conferimento rifiuti negli ecocentri

Addetto ad operazioni semplici di magazzino e/o alla preselezione manuale e/o meccanizzata dei rifiuti destinati alle raccolte differenziate

Addetto ai servizi accessori (portiere, custode, facchino, pulizia e lavaggio veicoli, rifornimento carburanti ecc.)

Dichiarazione congiunta

In sede aziendale, previa intesa tra le parti, si può prevedere per i lavoratori appartenenti al livello D2, anche tenendo conto del percorso di crescita professionale, l'utilizzo della patente di categoria B per tutte le mansioni di guida necessarie per il livello di appartenenza. In presenza di tali accordi, il periodo di effettiva prestazione per l'accesso all'inquadramento nella superiore posizione parametrica D2s è ridotto fino a 3 anni.

LIVELLO D1

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a svolgere le attività appartenenti alla declaratoria del livello precedente, svolgono attività produttive, tecniche o amministrative che richiedono conoscenze di base del processo lavorativo acquisibili anche con un periodo di pratica o con scolarità di scuola secondaria di primo grado, utilizzando strumenti e sistemi anche digitali preimpostati e/o utilizzando macchinari o guidando automezzi per la raccolta dotati di sistemi di compattazione per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente della categoria B o macchine operatrici per lo spazzamento di norma fino a 2 metri cubi e al di sotto delle 5 tonnellate. Operano in un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo funzionale, con responsabilità operativa individuale limitata alla corretta esecuzione della propria attività e alla segnalazione di eventuali anomalie nel processo.

CRITERI DI CLASSIFICAZIONE

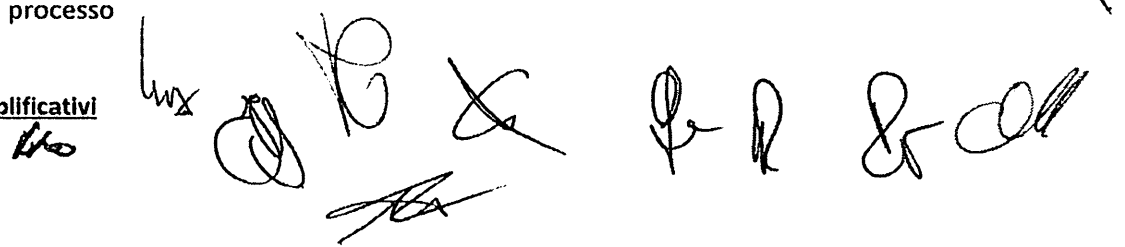
Conoscenze → tutti: conoscenze specifiche di base o scolarità a livello di scuola secondaria di primo grado (media inferiore) /operai: patente B

Competenze → tutti: capacità di utilizzo strumenti anche digitali preimpostati/operai: utilizzo macchinari o guida automezzi con patente B per la raccolta dotati di pala costipatrice; utilizzo macchine operatrici per lo spazzamento al di sotto delle 5 tonnellate.

Autonomia e/o responsabilità → limitata alla corretta esecuzione ed alla segnalazione di eventuali anomalie di processo

Profili esemplificativi

Pag. 8 a 12



Operatore spazzamento con macchina operatrice per lo spazzamento di norma fino a 2 metri cubi e al di sotto delle 5 tonnellate

Autista raccogliitore di automezzi patente B per la raccolta fino a 3,5 tonnellate dotati di pala costipatrice e volta bidoni o attrezzati a vasca o con qualsiasi sistema di riduzione volumetrica a compattazione/costipazione

Addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di identificazione, ammissibilità e rilievo quali quantitativo dei rifiuti, accettazione dei documenti di trasporto, identificazione e registrazione formale utenti

Addetto magazzino con compiti di accettazione e distribuzione del materiale anche con l'ausilio di elevatori meccanici

Impiegato d'ordine (attività semplici di segreteria e di rapporto con l'utenza)

Addetto alla attività di derattizzazione, disinfestazione, disinfezione, demuscazione e diserbo chimico senza la preparazione dei relativi composti

Addetto al risanamento ambientale con movimentazione rifiuti speciali

Addetto alla manutenzione stradale, all'installazione della segnaletica verticale e orizzontale

Addetto alle attività di spurgo pozzi neri/pozzetti stradali e di raccolta acque fecali

Addetto alla manutenzione e potatura di giardini e aree verdi e/o cimiteriali

LIVELLO C2

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a svolgere le attività appartenenti alla declaratoria del livello precedente, svolgono attività produttive, tecniche o amministrative, che richiedono competenze derivanti da adeguate conoscenze teoriche e pratiche del processo operativo acquisite con scolarità almeno di scuola secondaria di primo grado e/o con esperienza, addestramento e formazione specifica. Utilizzano normalmente strumenti e sistemi anche digitali e/o guidano automezzi per la conduzione dei quali è richiesto il possesso della patente della categoria C con CQC oppure macchine operatrici per lo spazzamento oltre le 5 tonnellate o altre macchine operatrici complesse quali pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso inferiore a 10 tonnellate. Operano in specifici ambiti operativo funzionali, con possibilità di interagire con altre funzioni aziendali e soggetti esterni, con livello di autonomia e responsabilità limitate al raggiungimento dell'obiettivo assegnato. Operano in singolo oppure in concorso con altri lavoratori potendo assumere il coordinamento delle attività.

CRITERI DI CLASSIFICAZIONE

Conoscenze → tutti: conoscenze teoriche e pratiche derivanti da scolarità secondaria di primo grado, esperienza, addestramento e formazione specifica/operai: patente C con CQC; guida di macchine operatrici

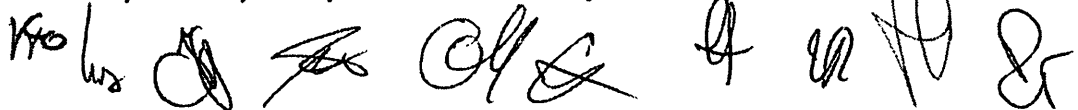
Competenze → tutti: capacità di utilizzo strumenti anche digitali/operai: guida veicoli con patente C con CQC o macchine operatrici per lo spazzamento oltre le 5 tonnellate o altre macchine operatrici complesse con patente B; tutti: capacità di interagire con altre funzioni e soggetti esterni; capacità di lavoro in team e di eventuale coordinamento delle attività

Autonomia e/o responsabilità → limitate al raggiungimento dell'obiettivo assegnato

Profili esemplificativi

**Autista raccogliitore in singolo o con l'ausilio di addetti alla raccolta di automezzi patente C e CQC
Conduttore macchina operatrice per lo spazzamento oltre 5 e fino a 6 tonnellate**

Pag. 9 a 12



Conduttore altre macchine operatrici complesse quali pale ruspe trattori escavatori fino a 10 tonnellate

Conduttore automezzi patente C (es. compattatore posteriore, conduttore autoinnaffiatrice)

Addetto alla potatura di alto fusto, alle piantumazioni, alla messa in opera di giardini, impianti di irrigazione, palificazione e staccionata

Addetto alle bonifiche ambientali

Operatore tecnico cimiteriale, operatore di polizia mortuaria

Addetto al magazzino, che effettua, utilizzando i mezzi di movimentazione più idonei, lo stoccaggio dei materiali di entrata, l'operazione di scarico automezzi, e attività accessorie alla gestione del magazzino anche l'utilizzo di supporti informatici

Addetto alla pesatura degli automezzi conferenti presso gli impianti di smaltimento e piattaforme ecologiche e discariche con verifica della corrispondenza del rifiuto alla tipologia ammessa nell'impianto e altre operazioni connesse

Operatore esperto servizi accessori (guardia giurata, sorvegliante)

Manutentore (manutenzione meccanica, idraulica, elettronica ed elettromeccanica di normale difficoltà)

Impiegato d'ordine (gestione sistemi informatici di contabilità e tenuta della documentazione aziendale relativa alla gestione amministrativa del personale)

Le parti sono impegnate a completare il presente accordo con la definizione delle declaratorie e dei profili professionali dei livelli dal C1 al Q.

2) PERMESSI ORARI

A decorrere dal 1° gennaio 2027, ai lavoratori e alle lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato assunti dal 1° gennaio 2017 viene riconosciuto un monte ore aggiuntivo annuo di permessi retribuiti pari a 10 ore. La fruizione di tali permessi avviene entro l'anno di maturazione, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, con le modalità previste dall'art. 21, comma 2. Gli stessi non possono essere frazionati in misura inferiore ad 1 ora, fatta salva l'eventuale fruizione di un'intera giornata lavorativa. Tale monte ore non viene riconosciuto ai lavoratori di cui all'art. 17, comma 5 del D. Lgs. n.66/2003 ed ai lavoratori ai quali l'azienda comunque non richieda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro. Ai lavoratori part-time il suddetto monte ore annuo viene riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa.

3) PROSECUZIONE TRATTATIVE

Le Parti confermano l'impegno di proseguire le trattative con l'obiettivo di pervenire alla definizione delle seguenti normative contrattuali:

Entro il 31 gennaio 2026

1) Revisione dell'accordo di regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero

Le parti condividono sin da ora di modificare l'attuale regolamentazione sui seguenti temi:

- a) Prestazioni indispensabili relative a: frazione organica, centri storici, impianti;
- b) Sciopero in occasione delle manifestazioni;
- c) Aggiornamento delle franchigie.

2) Completamento accordo classificazioni

Le parti sono impegnate a definire le declaratorie e i profili professionali dei livelli dal C1 al Q; le parti si danno atto che le esemplificazioni che saranno introdotte dovranno tener conto del principio dell'invarianza dei costi.

3) Salute e sicurezza

- a. Addestramento e formazione
- b. Emergenze climatiche negli ambienti di lavoro
- c. Misure contro violenze e aggressioni nel luogo di lavoro
- d. Misure di prevenzione

4) Comporto malattia per disabili

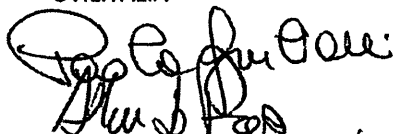
Entro il 30 aprile 2026

1. Ambito di applicazione del contratto e regolamentazione specifica per area impianti e relativi addetti; In particolare, le Parti convengono di individuare una distinta scala parametrica e retributiva per gli addetti agli impianti industriali per il trattamento e la valorizzazione delle frazioni oggetto di raccolta differenziata (es. vetro, carta, cartone, plastica, frazione organica) in grado di garantire la competitività e la sostenibilità nel mercato, nell'ambito di una sezione speciale del CCNL;
2. Indennità impianti, di cui al CCNL 18 maggio 2022, sub parte economica, elementi variabili della retribuzione;
3. Armonizzazione normative contrattuali

Le Parti si impegnano a sciogliere le riserve sulla presente ipotesi di accordo entro il 31 gennaio 2026. Inoltre, le OO.SS. si impegnano a consultare le lavoratrici e i lavoratori entro la stessa data.

Letto, confermato e sottoscritto

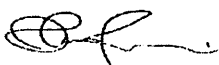
UTILITALIA



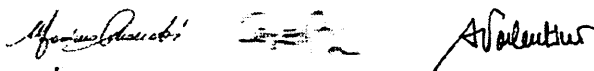
CISAMBIENTE CONFINDUSTRIA



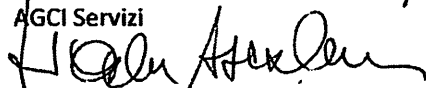
LEGACOOOP Produzione e Servizi



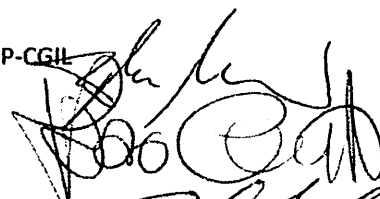
CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI



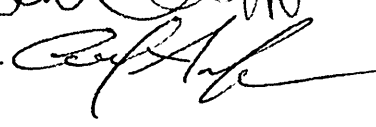
AGCI Servizi



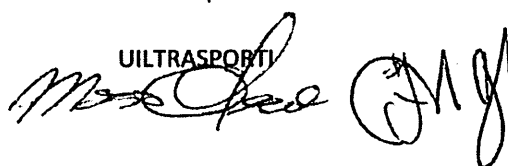
FP-CGIL



FIT-CISL



UILTRASPORTI



FIADDEL

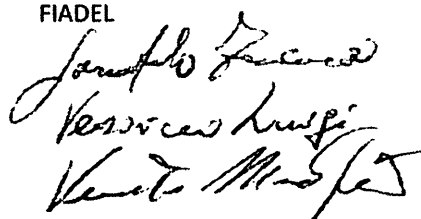


TABELLA ECONOMICA NUOVI PARAMETRI E CONFLUENZE

01.07.2025			01.02.2026			01.10.2026	
par.			par.	I tranche		par.	
Q	230	€ 3.526,29	Q	220	€ 145,46 3.518,41 €	220	3.518,41 €
8	204,67	€ 3.137,93	A1	200	€ 132,24 3.198,56 €	200	3.198,56 €
7A	184,41	€ 2.827,28	A2s	184,41	€ 121,93 2.949,21 €	184,41	2.949,21 €
7B	175,36	€ 2.688,56	A2	175,36	€ 115,94 2.804,50 €	175,36	2.804,50 €
6A	166,84	€ 2.557,91	B1s	166,84	€ 110,31 2.668,22 €	166,84	2.668,22 €
6B	159,15	€ 2.440,06	B1	159,15	€ 105,23 2.545,29 €	159,15	2.545,29 €
5A	151,29	€ 2.319,53	B2s	151,29	€ 100,03 2.419,56 €	151,29	2.419,56 €
5B	144,86	€ 2.220,95	B2	144,86	€ 95,78 2.316,73 €	144,86	2.316,73 €
4A	138,57	€ 2.124,51	C1s	138,57	€ 91,62 2.216,13 €	138,57	2.216,13 €
4B	134,36	€ 2.059,93	C1	134,36	€ 88,84 2.148,77 €	134,36	2.148,77 €
3A	130,07	€ 1.994,19	C2s	130,07	€ 86,00 2.080,19 €	130,07	2.080,19 €
3B	124	€ 1.901,13	C2	125,50	€ 82,98 2.007,10 €	127,00	2.031,09 €
2A	123,51	€ 1.893,61	D1s	125	€ 82,65 1.999,10 €	126,80	2.027,89 €
2B	111,11	€ 1.703,52	D1	113	€ 74,71 1.807,21 €	115	1.839,19 €
1A	100	€ 1.533,16	D2s	102	€ 67,44 1.631,26 €	104	1.663,25 €
1B	88,38	€ 1.355,01	D2	90	€ 59,51 1.439,36 €	90	1.439,36 €
J	80	€ 1.226,54					

01.01.2027		01.08.2027		01.12.2027	
II tranche		III tranche		IV tranche	
€ 60,89	3.579,30 €	€ 67,66	3.646,96 €	€ 67,66	3.714,62 €
€ 55,35	3.253,91 €	€ 61,51	3.315,42 €	€ 61,51	3.376,93 €
€ 51,04	3.000,25 €	€ 56,71	3.056,96 €	€ 56,71	3.113,67 €
€ 48,54	2.853,04 €	€ 53,93	2.906,97 €	€ 53,93	2.960,90 €
€ 46,18	2.714,40 €	€ 51,31	2.765,71 €	€ 51,31	2.817,02 €
€ 44,05	2.589,34 €	€ 48,94	2.638,28 €	€ 48,94	2.687,22 €
€ 41,87	2.461,43 €	€ 46,53	2.507,96 €	€ 46,53	2.554,49 €
€ 40,09	2.356,82 €	€ 44,55	2.401,37 €	€ 44,55	2.445,92 €
€ 38,35	2.254,48 €	€ 42,61	2.297,09 €	€ 42,61	2.339,70 €
€ 37,19	2.185,96 €	€ 41,32	2.227,28 €	€ 41,32	2.268,60 €
€ 36,00	2.116,19 €	€ 40,00	2.156,19 €	€ 40,00	2.196,19 €
€ 35,15	2.066,24 €	€ 39,06	2.105,30 €	€ 39,06	2.144,36 €
€ 35,09	2.062,98 €	€ 38,99	2.101,97 €	€ 38,99	2.140,96 €
€ 31,83	1.871,02 €	€ 35,37	1.906,39 €	€ 35,37	1.941,76 €
€ 28,78	1.692,03 €	€ 31,98	1.724,01 €	€ 31,98	1.755,99 €
€ 24,91	1.464,27 €	€ 27,68	1.491,95 €	€ 27,68	1.519,63 €

Handwritten signatures and initials, including 'FZ', 'LWS', and several other illegible marks.



Segreterie Nazionali

Spett.li Utilitalia

Confindustria - Cisambiente

Legacoop Produzione e Servizi

Confcooperative Lavoro e Servizi

AGCI Servizi di Lavoro

Roma li, 3 febbraio 2026

Oggetto: **Scioglimento riserva ipotesi Accordo di rinnovo 9 dicembre 2025 del CCNL 18 maggio 2022.**

Le Segreterie Nazionali di FP CGIL - FIT CISL - UILTRASPORTI - FIADEL, a seguito della consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori del settore dei servizi ambientali e in considerazione del consenso quasi assoluto da parte degli stessi, sono a formalizzare lo scioglimento della riserva sull'Accordo di rinnovo 9 dicembre 2025 del CCNL unico dei servizi ambientali 18 maggio 2022, valido per il periodo 1° gennaio 2025/31 dicembre 2027.

Distinti saluti

Le Segreterie Nazionali

FP CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

FIADEL