

Signature

Signature

FISE ASSOAMBIENTE
Associazione Imprese Servizi Ambientali

**Contratto collettivo nazionale di lavoro
per i dipendenti di imprese e società
esercenti Servizi ambientali**

6 dicembre 2016

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature
Fincales

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Addì, 5 giugno 2017 in Roma

FISE ASSOAMBIENTE rappresentata dal Presidente Roberto Sancinelli, dalla Delegazione sindacale della Sezione rifiuti urbani presieduta da Emilio De Vizia e composta da Giancarlo Alongi, Alfonso Candrilli, Monica Cerroni, Francesco Silvio Dodaro, Francesco Paoletti, Caterina Quercioli Dessena, Cesare Spreafico, assistita dalla Commissione tecnica costituita da Pierpaolo Figliolino, Laurence Guatieri, Mario Manganiello, Susanna Paciosi, Antonio Piluso, Diego Quercioli Dessena, Anna Chiara Rossiello, Lorenzo Volpe, Gianpietro Zanini,

con l'assistenza di FISE nelle persone di Giancarlo Cipullo, Responsabile per le relazioni industriali, e di Donatello Miccoli,

e

le Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali

FP CGIL, rappresentata da Federico Bozzanca e Massimo Cenciotti

FIT CISL, rappresentata da Pasquale Panicia e Angelo Curcio

UILTRASPORTI, rappresentata da Marco Odone e Paolo Modi

FIADDEL, rappresentata da Luigi Verzicco e Vittorio d'Albero.

hanno stipulato il presente testo organico e completo del c.c.n.l. 6/12/2016 per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali, che abroga e sostituisce il c.c.n.l. 21.3.2012.

Ne è parte integrante l'allegato Accordo istitutivo del Fondo di solidarietà bilaterale riservato alle imprese che applicano il c.c.n.l. FiseAssoambiente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 26, comma 1, del D.lgs. 14.9.2015 n. 148.

Il testo del presente c.c.n.l., composto da 81 articoli e da 9 allegati che ne sono parte integrante, costituisce la fonte contrattuale in caso di controversia interpretativa e/o applicativa anche nelle sedi giudiziarie.

Le Parti stipulanti si danno atto di aver provveduto, con la sottoscrizione del presente testo, anche a modifiche e integrazioni dell'Accordo nazionale 6.12.2016 e dei successivi, correlati accordi nazionali 6.3.2017, 7.3.2017, 22.3.2017, 27.4.2017, 19.5.2017 con i quali è stato completato il rinnovo del c.c.n.l. 21.3.2012.

Le modifiche e le integrazioni entrano in vigore dalla data odierna, fatte salve le diverse decorrenze specificamente stabilite per i singoli istituti contrattuali.

Sono fatti salvi gli effetti giuridici prodottisi per effetto dell'applicazione dei precitati Accordi nazionali di rinnovo a tutto il giorno precedente la sottoscrizione del presente testo.



PREMESSA

In conformità ai principi generali dell'ordinamento comunitario in materia di regolazione delle condizioni di concorrenza nel mercato nonché ai fini dello sviluppo industriale del sistema di gestione dei rifiuti, le Parti riconfermano il ruolo fondamentale del Contratto Collettivo Nazionale per le imprese e società esercenti servizi ambientali, in quanto contratto identitario del settore specificamente rappresentato con riguardo sia all'ambito di applicazione "strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto" sia ai soggetti stipulanti quali "associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", come attestato anche dal Ministero del lavoro con la validazione delle Tabelle di costo ai fini della predisposizione delle offerte nelle gare di appalto.

In tale premessa, anche a fronte della perdurante situazione di sofferenza delle disponibilità finanziarie degli Enti locali, il negoziato sviluppatosi nel rinnovo del c.c.n.l. ha dato luogo a una riflessione ampia sui principali istituti, che ha comportato un significativo protrarsi dei tempi di definizione del rinnovo stesso, al fine di individuare ulteriori soluzioni atte a favorirne la più ampia diffusione e applicazione – coerente con i principi affermati dal nuovo "Codice degli appalti" (D.lgs. n. 50/2016 come modificato dal d. lgs. n. 56/2017) - per la migliore tutela della tenuta delle imprese e dell'occupazione.

L'impegno delle parti si è dunque concentrato sul miglioramento del sistema di regole per accrescere la qualità, l'efficienza e l'efficacia del servizio e, insieme, - con specifico riguardo all'avvicendamento delle imprese nella gestione in appalto – sul rafforzamento delle tutele contrattuali degli addetti, anche alla luce del "Jobs act": perfezionamento delle garanzie occupazionali dei lavoratori del comparto rappresentato; certezza normativo-retributiva e correttezza contributiva; condizioni di lavoro coerenti con la tutela della salute/sicurezza del lavoro; ulteriore rafforzamento e sviluppo del sistema di welfare contrattuale (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, misure di agevolazione all'esodo per inidoneità).

In questo contesto, le Parti rinnovano il proprio giudizio positivo per l'approvazione del nuovo "Codice degli appalti" e la propria adesione a quanto in esso stabilito, in particolare, in tema di: determinazione del costo del lavoro "sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva" del settore (art. 23); "Principi per l'aggiudicazione e l'esecuzione di appalti", con particolare riguardo all'individuazione del contratto nazionale di riferimento in quanto "strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto" (art. 30). Coerentemente, le Parti si impegnano a dare attuazione all'Avviso Comune 21 aprile 2015 con la costituzione dell'Osservatorio paritetico nazionale dei servizi di gestione dei rifiuti, cui la Presidenza dell'Anci ha già dato la sua adesione. Nel contempo, confermano la propria disponibilità a partecipare al Tavolo di confronto sulle problematiche tipiche del mercato dei servizi ambientali, che la Presidenza dell'Anci si è impegnata a realizzare.

Le Parti ribadiscono, infine, che l'integrale applicazione del presente c.c.n.l., sia nella parte normativa che in quella economica, ivi comprese le regolari contribuzioni ai fondi Previambiente e Fasda, nonché al costituendo fondo di solidarietà bilaterale, costituisce requisito imprescindibile, ai sensi dell'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, per usufruire dei benefici contributivi e delle agevolazioni di qualsiasi natura e da ultimo, in particolare, dei benefici di legge per nuove assunzioni.

CAPITOLO I

SISTEMA INFORMATIVO E DI RELAZIONI INDUSTRIALI – ASSETTI CONTRATTUALI



Art. 1 – L'informazione e l'esame congiunto a livello nazionale, regionale o territoriale, aziendale

Premessa

1. Il modello di relazioni sindacali delineato dal presente contratto recepisce e attua i contenuti degli Accordi interconfederali, con particolare riguardo agli assetti contrattuali, al sistema di rappresentanza dei lavoratori, alla validazione degli accordi di secondo livello, alle R.S.U.; come previsto dall'Accordo interconfederale 28.6.2011 integrato dall'Accordo 21.9.2011 e, da ultimo, dall'Accordo interconfederale 10.1.2014.
2. Il sistema di relazioni delineato dal presente contratto, rivolto a tutti i lavoratori addetti al settore dell'igiene ambientale, è finalizzato a favorire: le trasformazioni del settore attraverso il rafforzamento delle capacità competitive e lo sviluppo delle opportunità offerte dal mercato; il mantenimento dell'integrità del ciclo dei rifiuti; il conseguimento della unicità della tutela contrattuale per i lavoratori impiegati in tale ciclo.
3. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi.
La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
4. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che - al fine di accrescere una reciproca consapevolezza e un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità - affronti, ai diversi sottoindicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.


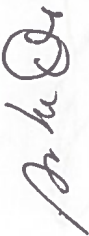

A) Livello nazionale

1. Le parti stipulanti convengono di svolgere, di norma annualmente, incontri al fine di esaminare le problematiche connesse:
 - ai processi di trasformazione delle imprese, in relazione alle modifiche delle norme di legge in materia di forme di gestione dei servizi pubblici locali, avendo presenti le tendenze legislative nazionali e comunitarie;
 - all'adozione ed allo stato di attuazione dei piani regionali relativi alla tutela dell'ambiente e ai sistemi di smaltimento;
 - alla dinamica dei fattori competitivi del settore con particolare riguardo a quella del costo del lavoro;
 - alla generale evoluzione dei livelli occupazionali;

- 
- alla situazione degli appalti nel settore, con particolare riferimento alla durata dei contratti, all'andamento delle gare, ai criteri di selezione qualitativa delle imprese e ai criteri di aggiudicazione, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione ed il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni in materia;
 - all'applicazione del d. lgs. n. 50/2016 e s.m.i. in materia di determinazione dei costi del lavoro e della sicurezza ai fini delle gare di appalto;
 - all'applicazione del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- 

B) Livello regionale o territoriale

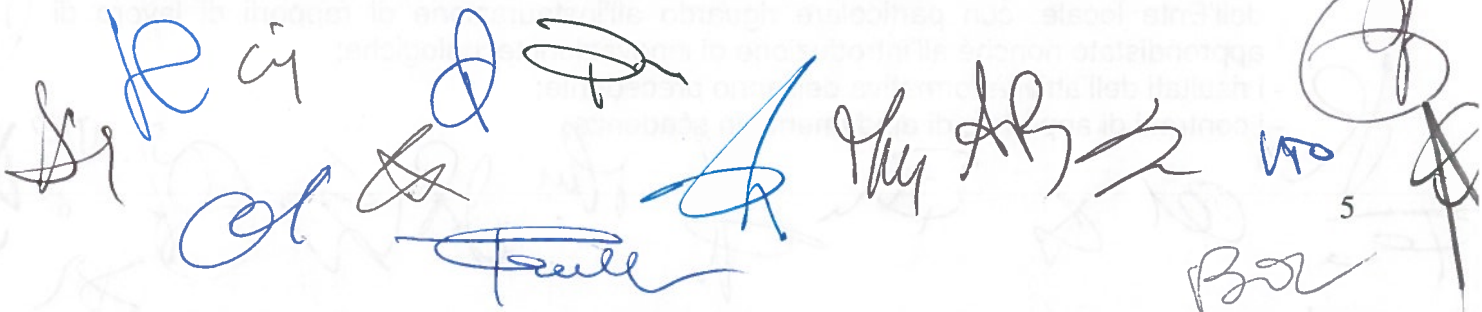



1. A livello regionale o territoriale, su richiesta di una delle parti stipulanti territorialmente competenti, saranno concordati incontri per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per gli ambiti di propria pertinenza, allo scopo di:

- esaminare le esigenze in materia di smaltimento dei rifiuti, di depurazione delle acque, di disinfestazione e disinfezione, con riferimento ai provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale per la tutela dell'ambiente, al fine di promuovere opportuni interventi;
 - esaminare le problematiche, con particolare riguardo a quelle relative alle politiche occupazionali, connesse ai processi di trasformazione, anche societaria, delle imprese che investano uno o più ambiti territoriali;
 - esaminare gli orientamenti delle aziende in riferimento alla Carta e/o al Contratto dei servizi adottati;
 - promuovere iniziative anche comuni atte a favorire la formazione e/o la riqualificazione professionale sulla base dei provvedimenti adottati dalla Regione e dall'Ente locale;
 - analizzare le problematiche relative alla applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e i dati relativi alla morbilità nel settore per sollecitare adeguate iniziative delle A.S.L. in materia di controllo e prevenzione malattie;
 - verificare i riflessi sulle condizioni di lavoro in caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che interessino significative realtà territoriali e che comportino sostanziali modifiche nella gestione dei servizi (es. introduzione di nuove tecnologie o processi di ristrutturazione dei servizi). In tale occasione saranno esaminati programmi di formazione e/o riqualificazione professionale individuati, nel quadro delle iniziative della regione e/o degli enti locali, a sostegno delle innovazioni tecnico organizzative e saranno esaminate le possibilità di concreto utilizzo del personale.
- 
- 
- 


C) Livello aziendale

Informazione

1. Con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva a seconda della natura delle questioni trattate, della R.S.U. congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente c.c.n.l..



5



2. Costituiscono oggetto di informazione:

- l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi, alla relativa programmazione e ai risultati di gestione;
- il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
- i programmi degli appalti e affidamenti;
- la dinamica dei costi produttivi e del costo del lavoro, anche con riguardo alle quantità globali impegnate nelle politiche retributive aziendali e al numero dei lavoratori da queste interessati;
- la situazione del personale maschile e femminile ai sensi della legge 10.4.1991, n. 125 e successive modificazioni in tema di pari opportunità occupazionali;
- l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuto dall'art. 9 della legge 20.5.70, n. 300 nonché quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008;
- i programmi di informazione/formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro dei lavoratori e del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- i programmi di investimento concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e della prevenzione/protezione dai rischi;
- i programmi relativi all'eventuale applicazione dei sistemi di gestione integrati e di certificazione;
- la gestione degli eventuali fattori di rischio, in attuazione degli indirizzi fissati dai piani sanitari regionali;
- la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato, di cui all'art. 11;
- lo stato di utilizzazione e di attuazione della Banca delle ore, di cui all'art.26;
- i trasferimenti individuali, ai sensi dell'art. 38, lett. A).

Esame congiunto

3. In occasione degli incontri informativi annuali di cui sopra o, a seguito di specifica richiesta di una delle parti, nel corso di appositi incontri fra le imprese e la R.S.U. congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente c.c.n.l., costituiranno oggetto di esame preventivo:

- le linee generali di evoluzione dell'organizzazione aziendale, con riferimento alle politiche occupazionali;
- le modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi, rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti – anche attinenti all'attivazione di nuovi servizi e/o segmenti di mercato – le quali producano effetti sulle condizioni del lavoro e sulla consistenza degli organici;
- i programmi operativi definiti dall'azienda, derivanti dallo standard dei servizi, anche ai fini dell'attuazione della Carta e/o del Contratto dei Servizi;
- l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione e addestramento sulla base delle esigenze aziendali e con riferimento ai provvedimenti della Regione e dell'Ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- i risultati dell'attività formativa dell'anno precedente;
- i contratti di appalto e di affidamento in scadenza.

- le eventuali nuove posizioni di lavoro, conseguenti a innovazioni tecnologiche o modificazioni organizzative, da sottoporre alle parti nazionali stipulanti, ai sensi dell'art. 15, comma 19;
- orario giornaliero di lavoro, ai sensi dell'art. 17, comma 4;
- le modalità di attuazione dell'orario multi periodale per i segmenti produttivi interessati, ai sensi dell'art. 18, comma 6;
- le modalità di attuazione dell'orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 19;
- le modalità e i criteri attuativi del lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 20, comma 3;
- l'aumento della percentuale di richieste di permessi dalla Banca delle ore, ai sensi dell'art. 26;
- gli elementi di cui all'art. 34, comma 2, in materia di reperibilità;
- i trasferimenti plurimi, ai sensi dell'art. 38, lett. B).

D) Informativa per le imprese e società di particolare rilevanza

Indipendentemente dalla loro forma giuridica, le imprese e le società di particolare rilevanza nell'ambito del settore, che gestiscono servizi ambientali in più Comuni, qualora procedano ad aggregazioni e/o riorganizzazioni territoriali ne daranno informativa alle OO.SS. nazionali stipulanti nel corso di specifici incontri preventivi, cui prenderanno parte anche le RSU congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.

A richiesta delle predette OO.SS. nazionali, le imprese e le società di cui al precedente capoverso, nel corso di specifico incontro annuale, forniranno informativa sul loro andamento economico e produttivo.

E) Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi

In coerenza con quanto previsto in materia di appalti/affidamenti dalla precedente lettera C), la procedura e gli adempimenti di cui all'art. 6 del presente c.c.n.l. sono parte integrante, a tutti gli effetti, del sistema contrattuale di relazioni industriali. Le imprese cessanti e subentranti, la R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti e firmatarie sono tenute ad attenersi, nell'ambito dei rispettivi ruoli.

Art. 2 – La contrattazione di primo e secondo livello

Premessa

Le Parti, avendo assunto come regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese, di economicità ed efficienza dei servizi forniti e tutela del lavoro, e in applicazione di quanto stabilito dagli Accordi interconfederali 28.6.2011, 21.9.2011 e 10.1.2014 nonché dall'art. 60 del presente c.c.n.l., convengono che il sistema contrattuale è costituito da due livelli di contrattazione:

- A) la contrattazione di primo livello che si realizza nel contratto collettivo nazionale di lavoro;
- B) la contrattazione aziendale di secondo livello correlata alla produttività e quella delegata.

A) LA CONTRATTAZIONE DI PRIMO LIVELLO:

[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink.]

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro definisce le condizioni generali di lavoro, ivi compreso il trattamento economico e normativo minimo comune, a livello nazionale, per tutti i lavoratori del settore e individua altresì ambiti, modalità e tempi della contrattazione aziendale di secondo livello.
2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica ed è efficace ed esigibile per tutte le imprese che lo applicano, per l'insieme dei loro dipendenti nonché per le Associazioni sindacali stipulanti, per quelle firmatarie, per quelle che lo abbiano formalmente accettato.

Le imprese, i dipendenti, le Associazioni sindacali di cui sopra sono impegnati a darvi piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto allo stesso.

3. Fermi restando i termini semestrali di disdetta del c.c.n.l. in scadenza, le proposte per il rinnovo contrattuale sono presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza stessa.

Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.

4. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del c.c.n.l., e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. Entro il mese di maggio del terzo anno di vigenza del c.c.n.l., le parti procedono alla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione preventivata in fase di rinnovo e quella realmente osservata nei tre anni precedenti, vale a dire nei primi due anni del triennio in corso e nell'ultimo del triennio precedente.

6. Qualora il rinnovo del c.c.n.l. sia definito in data successiva alla sua scadenza, ai lavoratori dipendenti in forza all'azienda – esclusi i dipendenti in aspettativa non retribuita – verrà riconosciuto un compenso mensile, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali, denominato Elemento di Copertura Economica (E.C.E.), di importo pari a € 13,00 al livello 3A, con riguardo al rapporto di lavoro a tempo pieno, da parametrare per le altre posizioni inquadramentali e da riconoscere al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, in proporzione percentuale alla ridotta entità della prestazione lavorativa.

L'E.C.E. costituisce integrale copertura economica per il periodo massimo dei primi sei mesi del nuovo triennio contrattuale, oltre il quale tale elemento non è più corrisposto.

Nel caso in cui l'Accordo di rinnovo sia stipulato entro i primi sei mesi del nuovo triennio contrattuale, l'E.C.E. cessa di essere erogato dalla data stabilita dall'Accordo stesso.

Per contro, qualora il c.c.n.l. sia rinnovato dopo il predetto periodo di sei mesi, la copertura economica del periodo successivo, non essendo più assicurata dall'E.C.E., è stabilita dalle parti nell'Accordo di rinnovo.

Quanto previsto al presente comma 6 non trova applicazione qualora non siano rispettati i tempi e le procedure di cui ai precedenti commi 3 e 4.

B) LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: GLI ACCORDI COLLETTIVI AZIENDALI

1. La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:

- a) si esercita in attuazione delle specifiche deleghe e secondo le modalità previste dal c.c.n.l. o dalla legge;
- b) definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.

2. Le parti titolari della contrattazione collettiva aziendale di cui alle successive lettere C) e D) sono l'impresa e la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente c.c.n.l..

3. I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche che per quelle normative, approvati dalla maggioranza dei componenti la R.S.U. sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda, le quali siano espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale 28.6.2011, del Protocollo d'intesa 31.5.2013 e dell'Accordo interconfederale 10.1.2014, o che comunque abbiano formalmente accettato il presente c.c.n.l. e/o tali Accordi.

4. I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. A tal fine, detti contratti possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro, nei limiti e con le procedure previsti da quest'ultimo.

C) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE CORRELATA ALLA PRODUTTIVITA'

1. Gli accordi aziendali correlati alla produttività hanno durata triennale.

2. Fermi restando i termini di disdetta dell'accordo collettivo aziendale in scadenza, le proposte per il rinnovo sono presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza stessa; fermo restando quanto previsto al comma 4.

Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo, la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.

3. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

4. Le trattative per la definizione e il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale correlato alla produttività si svolgono nel rispetto dei cicli negoziali, avuto comunque riguardo ai tempi di approvazione dei bilanci aziendali.

5. La contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.

Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

Procedura di informazione e verifica

6. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento della capacità competitiva dell'impresa, le competenti parti aziendali valuteranno, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto delle condizioni di redditività e dell'andamento e delle prospettive di sviluppo anche occupazionale.

Le parti stabiliranno altresì criteri e strumenti per l'acquisizione dei predetti elementi conoscitivi nonché modalità e tempistica per le verifiche dello stato di attuazione dei programmi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

7. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlato agli incrementi di cui al comma 5 sono definiti dalle parti aziendali in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando la trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione.

Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.)

8. Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello, a partire dal 2013 si conviene quanto segue:

- a) ai lavoratori di cui al presente comma in forza nel mese di marzo, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente c.c.n.l., altri trattamenti

economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, è riconosciuto con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno l'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

- b) ai lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno solare, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente c.c.n.l., altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto, quanto previsto dalla precedente lett. a) ricorrendone le condizioni nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di E.G.R. in proporzione ai mesi in forza all'azienda; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

Ai fini della corresponsione degli importi di cui alle lettere a) e b) del presente comma, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

9. Le misure degli importi individuali di cui al comma 8, lettere a) e b), del presente articolo sono ridotte o incrementate per effetto di quanto previsto dall'art. 46, lett. C), rispettivamente ai commi 2 e 4, in relazione agli eventi di malattia intervenuti:

- nell'anno solare precedente, per quanto attiene alla fattispecie di cui al predetto comma 8, lett. a);
- nell'anno solare in corso, per quanto riguarda la fattispecie di cui al predetto comma 8, lett. b).

10. Ai lavoratori di cui al presente comma con contratto di lavoro a tempo parziale l'E.G.R. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

11. L'E.G.R., corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

12. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di E.G.R. di cui al precedente comma 8.

D) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE DELEGATA

Costituiscono oggetto di accordo tra le competenti parti aziendali:

a) nell'ambito del sistema degli orari definito dal c.c.n.l.:

- la definizione di nastri giornalieri di lavoro anche differenziati, ai sensi dell'art. 17, comma 6;
- soluzioni integrative/modificative in materia di orario di lavoro multiperiodale, ai sensi dell'art. 18, comma 9;

- soluzioni integrative/modificative in materia di orario flessibile per particolari categorie di personale, ai sensi dell'art. 19, comma 9;
 - l'individuazione di attività lavorative discontinue;
 - il superamento del monte ore annuo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 20, comma 1;
 - l'attuazione per i turni con inizio dalle 4 del mattino ai sensi dell'art. 20, comma 12;
 - la programmazione del periodo feriale, ai sensi dell'art. 23, comma 4;
 - le modalità di fruizione in deroga del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 25, comma 6;
 - l'integrale disciplina della Banca delle ore, di cui all'art. 26.
- b) diverse modalità di preavviso e ulteriori esigenze di flessibilità relativamente alle clausole elastiche nonché un ampliamento delle ore di lavoro supplementare nel rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 10;
- c) il trattamento di trasferta per periodi superiori a 30 giorni calendariali consecutivi, ai sensi dell'art. 35, comma 10;
- d) la fornitura degli indumenti di lavoro, ai sensi dell'art. 66, lett. D);
- e) le possibili soluzioni in materia di mobilità tra unità produttive diverse, nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- f) le residue materie delegate dal c.c.n.l. o dalla legge;
- g) materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal c.c.n.l. o dagli Accordi interconfederali.

E) COESIONE DEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

1. Le Parti nazionali si danno reciprocamente atto della necessità che i comportamenti delle parti aziendali, nelle varie modalità di interlocuzione, siano coerenti con il sistema di relazioni industriali delineato dal c.c.n.l. con riguardo alle materie oggetto rispettivamente di informativa, di esame congiunto, di contrattazione, al fine di collaborare responsabilmente, nell'ambito dei rispettivi ruoli, alla tenuta della stabilità economico-finanziaria delle imprese e dei relativi livelli occupazionali, all'efficientamento produttivo e della qualità del servizio nonché alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
2. Nell'obiettivo di assicurare la coesione del sistema di relazioni industriali, le parti nazionali ribadiscono altresì il loro fattivo impegno, anche congiunto, nel favorire, ove necessario, il ripristino della normale interlocuzione aziendale.
3. Qualora in sede aziendale il protrarsi di una vertenza collettiva o di una situazione di crisi, anche relazionale, metta a rischio la stabilità economico-finanziaria dell'impresa associata e/o dei relativi livelli occupazionali e/o l'ordinario svolgimento dei servizi, le parti aziendali possono, anche separatamente, a darne tempestiva informazione alle rispettive parti nazionali, richiedendone per iscritto l'intervento al fine di pervenire al superamento della criticità in atto.

4. In tale premessa, entro 10 giorni dalla data di ricevimento della richiesta scritta di intervento si terrà un incontro convocato dall'Associazione datoriale, a cui parteciperanno, oltre alle OO.SS. nazionali, anche le parti aziendali.
5. La seguente procedura si intenderà esaurita entro i 15 giorni successivi al primo incontro, salvo proroghe concordate per iscritto tra le parti nazionali.
6. Al fine di garantire la continuità del servizio, per effetto dell'attivazione della presente procedura fino alla sua conclusione: i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria, qualora la controversia riguardi l'applicazione e/o l'interpretazione di norme che regolano il rapporto di lavoro; le OO.SS. non possono proclamare agitazioni di qualunque tipo; l'azienda non darà attuazione alle questioni oggetto della controversia.
7. A partire dal giorno seguente la conclusione della presente procedura, cessa di trovare applicazione quanto previsto dal precedente comma 6.

DICHIARAZIONE FINALE

Qualora siano stipulati Accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino quanto disciplinato dal presente articolo, le Parti stipulanti si impegnano a rincontrarsi tempestivamente per provvedere ai necessari adeguamenti normativi.

CAPITOLO II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 – Ambito di applicazione

1. Il presente c.c.n.l. disciplina il rapporto di lavoro dei dipendenti da imprese e società che, qualunque sia la loro forma giuridica, gestiscono servizi ambientali, intendendosi per tali quelli ricompresi nel servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani, vale a dire:

- a) nettezza urbana: spazzamento, raccolta anche differenziata, trasporto dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria, espurgo pozzi neri; lavaggio cassonetti;
- b) impianti per il trattamento, lo smaltimento, il recupero dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria con o senza recupero energetico;
- c) impianti per la potabilizzazione, desalinizzazione e depurazione delle acque con o senza recupero energetico;
- d) impianti di produzione di calore ed energia elettrica;
- e) i servizi di supporto a quelli di igiene ambientale, quali quelli di officina/manutenzione e quelli dei settori tecnici-amministrativi.

2. Il presente c.c.n.l. è applicabile altresì alle seguenti attività accessorie e complementari: derattizzazione; disinfestazione; disinfezione; demuscazione; diserbo

chimico; cura e manutenzione verde pubblico; pubbliche affissioni; deaffissioni; cancellazione scritte; pozzetti stradali; manutenzione strade/segnaletica/semafori; servizi funerari e cimiteriali; illuminazione pubblica; impianti sportivi; piscine.

3. Secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., ai fini della partecipazione alle gare di appalto, i costi del lavoro e della sicurezza sono determinati e aggiornati periodicamente dal Ministro del Lavoro, mediante apposite tabelle, sulla base dei valori economici stabiliti dal presente c.c.n.l.





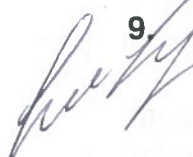






Art. 4 – Assunzione del personale

1. L'assunzione del personale viene effettuata dall'Azienda in conformità alle norme contrattuali e di legge, con particolare riguardo alle disposizioni del D.Lgs. 30.6.2003, n.196 sulla tutela della riservatezza personale.
2. L'effettuazione delle visite mediche è disciplinata dalle vigenti disposizioni di legge.
3. Non può farsi luogo alla costituzione del rapporto di lavoro qualora le predette visite mediche attestino l'inidoneità del lavoratore alle specifiche mansioni.
4. L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera, nella quale sono specificati:
 - a) la data d'inizio del rapporto di lavoro;
 - b) la qualifica e il livello assegnati;
 - c) il trattamento economico iniziale;
 - d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - e) la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione.
5. Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'Azienda, ivi compresi il certificato del casellario giudiziario e quello dei carichi pendenti non anteriore a tre mesi, nel rispetto della normativa vigente e della legge n. 300/1970.
6. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione, ai fini applicativi di cui all'art. 10, comma 5.
7. Il lavoratore è tenuto a dichiarare, oltre alla propria residenza, il domicilio e/o la dimora nonché il recapito telefonico, notificandone tempestivamente all'azienda ogni successiva variazione.

Art. 5 – Periodo di prova

1. Fatto salvo quanto previsto all'ultimo comma, il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova di durata non superiore a:

- 90 giorni calendariali se inquadrato dal livello J al livello 5;
- 180 giorni calendariali se inquadrato dal livello 6 al livello Q.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
2. L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante tale periodo sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.
3. Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.
4. Nel corso del periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento su iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso, né della relativa indennità sostitutiva.
5. Alla scadenza del periodo di prova senza che sia intervenuta dichiarazione di recesso da parte dell'azienda, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione stessa. Conseguentemente, al lavoratore è consegnata una copia del presente c.c.n.l. nonché la scheda informativa e la domanda di adesione a Previambiente.
6. In caso di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro, il periodo di prova è sospeso per un periodo non superiore a centottanta giorni calendariali conteggiati anche cumulativamente. Superato tale limite, il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.
7. Nel caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova è sospeso sino alla data di guarigione clinica, attestata dall' istituto assicuratore.
8. Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore a quella stabilita dal presente c.c.n.l. per la posizione parametrica del livello nel quale il lavoratore in prova è stato assunto. A quest'ultimo spettano, inoltre, gli altri elementi della retribuzione individuale e le eventuali indennità connesse alle mansioni per svolgere le quali è stato assunto.
9. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualunque tempo, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per il solo periodo di effettivo lavoro prestato.
10. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per recesso da parte dell'azienda, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per metà o per intero, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
11. Per quanto riguarda la corresponsione dei ratei di 13a, 14a mensilità, ferie e TFR, sia che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni sia per recesso da parte dell'azienda, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di calendario sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
12. Sono esentati dal periodo di prova: i dipendenti rientranti nella fattispecie di cui all'art. 6; coloro che l'abbiano già superato presso la stessa azienda per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti la nuova, ultima assunzione; nonché coloro che siano trasferiti da altra azienda nella quale era applicato il presente contratto, avendo già superato il periodo di prova.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini della durata del periodo di prova, non si computa il giorno iniziale.

Art.6 - Avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi

PREMESSA

In coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 18.4.2016, n. 50 e s.m.i., in caso di avvicendamento nella gestione dell'appalto/affidamento di servizi, di cui al precedente art. 3, tra imprese che applicano il presente c.c.n.l., anche per obbligo stabilito dal capitolato, le stesse sono tenute ad attenersi alla procedura e agli adempimenti del presente articolo.

La disciplina del presente articolo, di cui la Premessa è parte integrante, trova applicazione in termini di reciprocità esclusivamente tra le imprese che applicano il presente c.c.n.l. e tra queste e le imprese che applicano il c.c.n.l. Utilitalia (già Federambiente).

La stessa si applica altresì anche nel caso:

- in cui l'impresa cessante si riaggiudichi senza soluzione di continuità la gestione dell'appalto/affidamento;
- di scadenza o cessazione dell'appalto/affidamento gestito da una società, anche consortile, subentrata a una Associazione Temporanea di Imprese, aggiudicataria dell'appalto/affidamento, a termini delle vigenti norme di legge;
- di internalizzazione di servizi di cui all'art. 3, comma 1, in appalto/affidamento.

1. Alla scadenza del contratto di appalto/affidamento ovvero in caso di revoca della gestione del servizio, il rapporto di lavoro tra l'impresa cessante e il personale a tempo indeterminato addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento è risolto, salvo diverso accordo tra le parti, a termini dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, con la corresponsione di quanto dovuto al personale stesso per effetto di tale risoluzione.

In deroga all'art. 75 del vigente c.c.n.l., il preavviso è di 15 giorni calendariali rispetto alla data di scadenza effettiva del contratto di appalto/affidamento in essere ovvero rispetto alla data di cessazione anticipata della gestione del servizio per effetto di revoca. Qualora la data di notifica della revoca non consenta di osservare il predetto termine, il preavviso è ridotto a 8 giorni calendariali.

2. L'impresa subentrante assume ex novo, con passaggio diretto, dal giorno iniziale della nuova gestione in appalto/affidamento previsto dal bando di gara, senza effettuazione del periodo di prova, tutto il personale addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento, il quale, alla scadenza effettiva del contratto di appalto, risulti in forza presso l'azienda cessante per l'intero periodo di 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione.

Nel personale assunto dall'impresa subentrante a termini del precedente capoverso è ricompreso anche quello in aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 31 della legge n. 300/1970, quello di cui all'art. 60, lett. C, del vigente c.c.n.l., quello fruitore del congedo straordinario non retribuito per "gravi motivi familiari" di cui all'art. 4 della legge n. 53/2000 e agli artt. 2 e 3 del D.M. n. 278/2000, quello fruitore di aspettativa

non retribuita per persone affette da dipendenze di cui al D.P.R. n. 309/1990, quello fruitore di congedo straordinario retribuito per assistenza di portatore di handicap grave di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001, quello fruitore di congedo parentale per cura dei figli, anche adottati o affidati, di cui agli artt. 2 e 36 del D.Lgs. n. 151/2001.

Ai fini delle predette assunzioni, sono utili le eventuali variazioni dell'organico, come sopra individuato, che siano intervenute nei 240 giorni precedenti l'inizio della nuova gestione, esclusivamente qualora l'impresa cessante abbia provveduto a sostituire personale cessato dal servizio in tale periodo con personale assunto a tempo indeterminato.

Fatto salvo quanto previsto dal secondo capoverso del presente comma, nell'ipotesi in cui, nell'ultimo giorno della gestione dell'impresa cessante, siano in atto sospensioni dal lavoro del personale, come individuato dal primo capoverso del presente comma, che comportino comunque la conservazione del relativo posto di lavoro, il rapporto di lavoro del personale interessato continuerà provvisoriamente alle dipendenze dell'impresa cessante e lo stesso verrà formalmente assunto dall'impresa subentrante a partire dal giorno in cui sia venuta meno la causa sospensiva.

Qualora il personale di cui al primo capoverso del presente comma, con rapporto di lavoro a tempo pieno, dall'impresa cessante sia stato addetto in via ordinaria o prevalente a più appalti/affidamenti con specifica imputazione per ognuno di essi di una quota di ore di lavoro fino a concorrenza del normale orario settimanale di lavoro, lo stesso personale sarà assunto ex novo dall'impresa subentrante per la sola quota di ore di lavoro settimanale relativa agli specifici appalti/affidamenti nei quali essa sia effettivamente subentrata.

In tal caso, l'impresa subentrante e/o quella cessante proporranno al lavoratore interessato, ognuna per la parte di propria competenza, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale; fatte salve le diverse intese che potranno intercorrere tra le parti.

In tale presupposto, qualora il totale delle ore di lavoro del lavoratore risulti, alle dipendenze dell'impresa subentrante e/o dell'impresa cessante, inferiore al 50% del normale orario settimanale di lavoro, il contratto di lavoro stipulato a tempo parziale terrà conto dell'eccezione prevista dall'art. 10, comma 5, del vigente c.c.n.l..

3. Ai fini della partecipazione alla gara per la nuova gestione nel rispetto dei principi di trasparenza e leale concorrenza, l'impresa cessante trasmette al committente, a mezzo raccomandata A/R o PEC, eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica, la documentazione relativa al personale a tempo indeterminato di cui al comma 2, primo capoverso; vale a dire: elenco nominativo dei dipendenti, distinto tra addetti a tempo pieno e addetti a tempo parziale e relativa misura percentuale; relativo livello di inquadramento, mansioni e/o qualifica; copia degli accordi collettivi aziendali di contenuto economico; anzianità nella posizione parametrica B; ente previdenziale di appartenenza; nonché, a richiesta del committente, eventuali ulteriori informazioni e documentazione.

4. La predetta documentazione è trasmessa, in ogni caso, entro i 10 giorni calendariali successivi alla data di pubblicazione del bando di gara.

In pari tempo, l'impresa cessante trasmette alla RSU o, in mancanza, alle RSA e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti l'elenco nominativo dei

Handwritten signature at the top center of the page.

dipendenti interessati, distinto tra addetti a tempo pieno e a tempo parziale e relativa misura percentuale, con l'indicazione del relativo livello di inquadramento, delle mansioni e/o qualifica.

5. Qualora l'anticipata cessazione della gestione del servizio per effetto di revoca non consenta di osservare i termini di cui al comma 4, l'azienda cessante provvede ai relativi adempimenti entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di notifica della revoca stessa.

6. A decorrere dal 240° giorno precedente l'inizio della nuova gestione in appalto/affidamento e fino alla data di scadenza effettiva del contratto di appalto/affidamento ovvero a partire dalla data di notifica della revoca della gestione del servizio, l'impresa cessante non dà luogo a promozioni al livello superiore o a trattamenti equivalenti né a passaggi alla posizione parametrica A, sempreché non ne ricorrano le condizioni di cui all'art. 15 del vigente c.c.n.l., né, comunque, al riconoscimento di trattamenti o compensi di qualsiasi natura che modifichino i trattamenti retributivi e/o le posizioni di lavoro individuali del personale attestati dalla documentazione di cui al comma 3.

7. Al fine di perfezionare in tempo utile la procedura per l'assunzione ex novo del personale individuato a termini del comma 2, l'impresa subentrante:


a) dà formale comunicazione scritta, anche a mezzo fax o posta elettronica, dell'aggiudicazione ufficiale della gestione dell'appalto/affidamento all'impresa cessante e alle rappresentanze e alle strutture sindacali di cui al comma 4;



b) richiede formalmente all'impresa cessante, che è tenuta al conseguente adempimento, nonché al committente l'elenco nominativo dei dipendenti interessati, distinto tra addetti a tempo pieno e a tempo parziale e relativa misura percentuale, relativo livello di inquadramento, mansioni e/o qualifiche, anzianità nella posizione parametrica B, accordi collettivi aziendali di contenuto economico, ecc., a mezzo lettera raccomandata A/R o PEC, eventualmente anticipata anche a mezzo fax o posta elettronica. Di tale adempimento dà comunicazione alle rappresentanze e alle strutture sindacali di cui al comma 4;

c) entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data di ricevimento della documentazione di cui alla precedente lettera b), promuove incontri con le rappresentanze e le strutture sindacali di cui al comma 4 al fine di perfezionare la procedura per l'assunzione del personale. In tale ambito, l'impresa subentrante informa le predette OO.SS. dei riflessi determinati dalle eventuali modificazioni delle clausole del nuovo contratto di servizio ovvero dalle eventuali modificazioni dell'organizzazione/erogazione del servizio.

Ai predetti incontri partecipa anche l'impresa cessante.

8. A completamento degli adempimenti stabiliti dal precedente comma 7, lettera b), l'impresa cessante consegna all'impresa subentrante, oltre alla documentazione di cui alla predetta lettera b), anche quella concernente:

- 
- il personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge 12.3.1999, n. 68 e successive modificazioni;
 - le eventuali variazioni di mansioni determinate da sopraggiunte limitazioni di idoneità nel periodo di 240 giorni calendariali precedenti l'inizio della nuova gestione;
 - le situazioni individuali in materia di malattia e di infortunio non sul lavoro, ai fini dell'art. 46, lett. B), comma 6, della lettera D) e della lett. G) del vigente c.c.n.l.;
 - le misure adottate in materia di salute e sicurezza del lavoro, ai sensi di legge e del vigente c.c.n.l., comprese quelle relative alla informazione;
 - le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino – di cui all'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10.10.2005;
 - l'iscrizione dei singoli lavoratori dipendenti al Fondo di previdenza complementare Previambiente e al Fondo integrativo di assistenza sanitaria Fasda;
 - la lettera di comunicazione dei componenti la R.S.U. e del RLSSA in carica, di cui all'art.60, lettera A), comma 7.



9. Il rapporto di lavoro del personale di cui al comma 2, assunto ex novo dall'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento, è regolato integralmente dal presente c.c.n.l. dei servizi ambientali, con riconoscimento del valore degli aumenti periodici di anzianità in essere e dell'anzianità di servizio determinata dall'effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente alle dipendenze delle precedenti imprese applicanti i c.c.n.l. dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti.

L'azienda riconoscerà utilmente il periodo di tempo maturato nella posizione parametrica B, ai fini del passaggio alla posizione parametrica A nel medesimo livello professionale, alle dipendenze delle precedenti imprese applicanti i c.c.n.l. dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti.

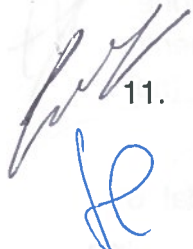




10. Per quanto concerne il trattamento economico da attribuire al personale neoassunto di cui al comma 2, si dispone quanto segue:

a) nel contesto degli incontri di cui al comma 7, lett. c), le parti aziendali procederanno a un esame congiunto dei compensi e/o trattamenti direttamente determinati dall'effettuazione di specifiche prestazioni o turnazioni di lavoro, previsti dal vigente c.c.n.l. o da accordi collettivi inerenti l'organizzazione del lavoro, che erano in vigore presso l'azienda uscente;

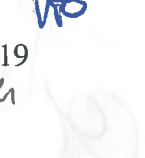



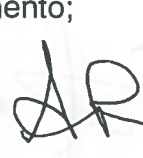


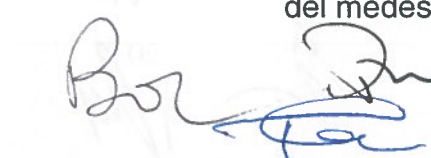
b) i compensi e/o i trattamenti previsti dalla contrattazione aziendale correlata alla produttività in vigore presso l'azienda uscente cessano di essere riconosciuti e sono sostituiti da quanto stabilito dall'articolo 2, lettera C) del vigente c.c.n.l.;

c) i compensi, i trattamenti e i provvedimenti eventualmente adottati in violazione di quanto disposto dal comma 6 del presente articolo cessano di essere riconosciuti.



11. L'eventuale differenza retributiva individuale determinata dall'attribuzione di livelli di inquadramento in violazione di quanto previsto dall'art. 15 del vigente c.c.n.l. sarà assorbita fino a concorrenza in occasione:

a) di ogni passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A del medesimo livello di inquadramento;



19

b) di ogni passaggio di livello d'inquadramento;

c) di aumenti retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva di secondo livello di cui all'art. 2, lett. B) del vigente c.c.n.l..

Con riguardo agli assorbimenti di cui alla lettera c) del precedente capoverso, le relative modalità attuative sono oggetto di esame congiunto con la RSU, congiuntamente alle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO. SS. stipulanti.

12. Le domande di prosecuzione del rapporto di lavoro presentate dai lavoratori ai sensi dell'art. 6 della Legge 26.2.1982, n. 54 e dell'art. 6 della legge 29.12.1990, n. 407 nonché le iscrizioni dei lavoratori al Fondo Previambiente mantengono la loro validità e dispiegano la loro efficacia nei confronti dell'azienda subentrante.

13. E' fatto salvo il riconoscimento della posizione previdenziale eventualmente opzionata dal singolo dipendente a termini della legge 8.8.1991, n. 274.

14. Fermo restando quanto eventualmente diversamente stabilito dal capitolato di appalto, nel caso di subentro nella gestione del servizio ad un'impresa che non applicava alcun c.c.n.l. dei servizi ambientali specifici del settore del ciclo integrato dei rifiuti, l'impresa subentrante si incontrerà con la rappresentanza sindacale aziendale, congiuntamente alle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, per la ricerca di soluzioni di possibile salvaguardia occupazionale dei lavoratori interessati, con esclusione in ogni caso del riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini di tutti gli istituti contrattuali e legali, per le eventuali assunzioni ex novo comunque regolate integralmente dal presente c.c.n.l..

15. La procedura di cui al presente articolo è parte integrante, a tutti gli effetti, del sistema di relazioni industriali contrattuale e impegna alla sua osservanza, nei rispettivi ruoli, le imprese cessanti e subentranti e la R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti e firmatarie.

I soggetti di cui al precedente capoverso sono tenuti a segnalare tempestivamente alle parti nazionali stipulanti eventuali inadempimenti rispetto a quanto stabilito dalla procedura in parola.

16. Per il personale già impiegato in un appalto alla data del 6 marzo 2015 e in forza nel settore anche alla data del 6 dicembre 2016, il cui rapporto di lavoro in regime di appalto è soggetto a cessazione ed assunzione ex novo ai sensi dell'articolo 6 del presente c.c.n.l. a seguito di subentro di un nuovo appaltatore trova applicazione, quale trattamento complessivamente di miglior favore nell'ipotesi di licenziamento individuale, il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18 della legge n. 300/1970 (nel testo modificato dall'articolo 1, comma 42, della legge n. 92/2012).

Il trattamento di miglior favore convenuto con la presente clausola decorre dal 6 dicembre 2016 e ha efficacia per la vigenza del presente c.c.n.l..

VTO

20

CHIARIMENTO A VERBALE

Nell'ambito di quanto previsto nel presente art. 6 relativamente alla decorrenza del periodo di 240 giorni precedenti "l'inizio della nuova gestione" ai fini:

- dell'individuazione del personale avente diritto all'assunzione come previsto dal comma 2, ivi comprese le sostituzioni dell'organico;
- delle promozioni o del riconoscimento di trattamenti o compensi di qualunque natura, di cui al comma 6;
- della comunicazione recante le eventuali variazioni di mansioni determinate da sopraggiunte limitazioni di idoneità, di cui al comma 8,

le Parti stipulanti confermano che con la locuzione "inizio della nuova gestione", ricorrente nell'art. 6, si è inteso individuare il primo giorno di effettivo inizio dell'attività da parte dell'impresa subentrante, indipendentemente da eventuali proroghe, slittamenti, ritardi della data di avvio della nuova gestione inizialmente prevista.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le Parti stipulanti si danno atto che:

- a) l'art. 7, comma 4 bis, del D.L. 31.12.2007, n. 248, convertito in legge 28.2.2008 n. 31, stabilisce la non applicabilità dell'art. 24 della legge n. 223/1991 alla fattispecie, regolata dal presente articolo, relativa all'avvicendamento di imprese nel medesimo appalto con correlata assunzione da parte dell'impresa subentrante del personale ivi impiegato, secondo i criteri di cui al comma 2 del presente articolo;
- b) le parti confermano l'impegno di realizzare iniziative anche congiunte nei confronti del Ministero del Lavoro al fine di confermare, anche per il settore regolato dal presente c.c.n.l., i principi di carattere generale e le direttive di cui alla lettera circ. n. 77/2001 del 6.8.2001, prot.n. 1308/M35, agli Assessorati territoriali ed alle Direzioni territoriali del lavoro in ordine all'applicazione della legge 12.3.1999, n. 68, nel senso di non considerare aggiuntiva l'occupazione derivante dal subentro negli appalti ai fini della predetta normativa.

Art. 7 – Ristrutturazione/Riorganizzazione dei servizi e modificazioni del contratto di servizio

In relazione agli adempimenti stabiliti dal contratto di servizio o a sopravvenute modificazioni contrattuali di termini, modalità, prestazioni del servizio stesso che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali, l'impresa che subentra ovvero è confermata nella gestione dell'appalto, si incontrerà, immediatamente dopo aver assunto o confermato i lavoratori a termini dell'art. 6 del presente c.c.n.l., con la R.S.U., congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS stipulanti il presente c.c.n.l., per la ricerca di soluzioni atte a garantire il mantenimento dei livelli predetti, facendo ricorso ai possibili strumenti resi disponibili dal presente c.c.n.l. o dalle leggi vigenti. Per analogia ricerca di soluzioni l'azienda convocherà tempestivamente le predette rappresentanze anche nel

caso di innovazioni di carattere tecnologico, di riorganizzazione/ristrutturazione di servizi, reparti, ecc. che abbiano implicazioni sui livelli occupazionali.

Art. 8 – Esternalizzazione dei servizi ambientali

1. I contratti di esternalizzazione dei servizi ambientali, di cui all'art. 3, comma 1, del vigente c.c.n.l., fatto salvo quanto previsto dalla Norma transitoria in calce al presente articolo, saranno conformati alle seguenti condizioni:

- a) determinazione dei requisiti e delle caratteristiche specifici per l'ammissione delle imprese alle gare in quanto previste, quali: iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali di cui all'art. 212, comma 1, del D.Lgs. n. 152/2006; possesso di specifiche capacità tecniche ed economiche; ecc.;
- b) selezionare l'offerta economicamente più vantaggiosa e non al massimo ribasso e valutare la congruità delle offerte tenendo anche conto dei valori di costo del lavoro fissati nelle tabelle emanate nei decreti attuativi dell'art. 23, comma 16, del D.Lgs. n. 50/2016;
- c) nella fase di aggiudicazione ed esecuzione dei servizi ambientali appaltati, acquisire, da parte delle imprese appaltatrici la documentazione attestante il rispetto della normativa in materia di rapporto di lavoro, di regolarità assicurativa, contributiva e retributiva, di sicurezza del lavoro, nonché in materia di legge n. 68/1999 e D.Lgs. n. 231/2001;
- d) obbligo per le imprese appaltatrici di assicurare ai propri dipendenti il trattamento economico e normativo previsto dal presente c.c.n.l., ivi compresa, in caso di passaggio di gestione, l'applicazione dell'art. 6 secondo le modalità previste;
- e) risoluzione del contratto con le imprese appaltatrici per grave inadempimento degli obblighi previsti dalle lettere c) e d) per accertate gravi infrazioni alle norme in materia di sicurezza e ad ogni altro obbligo derivante dai rapporti di lavoro; per grave negligenza o aver agito in malafede; per gravi violazioni, definitivamente accertate, alle norme in materia di contributi previdenziali ed assistenziali;
- f) richiedere ed accertare il rispetto degli standard di qualità ambientale – sociale previsti;
- g) garantire il rispetto delle normative vigenti in materia di responsabilità solidale;
- h) divieto di subappalto dei servizi ambientali aggiudicati.

2. Qualora l'esternalizzazione di cui al comma 1 comporti il passaggio alla società appaltatrice di personale della società committente, allo stesso continuerà ad essere applicato il presente c.c.n.l..

3. In relazione a quanto previsto al comma 1, l'impresa è tenuta a dare preventiva informazione scritta alla RSU congiuntamente alle strutture territorialmente

Favari

competenti delle OO.SS. stipulanti, in merito alle condizioni generali di svolgimento delle attività (natura delle attività, forma e durata della gestione, impegno organizzativo) e all'eventuale coinvolgimento dei lavoratori in servizio.

4. Entro i tre giorni calendariali successivi al ricevimento della informazione scritta, la RSU, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, possono richiedere per iscritto uno specifico incontro, che sarà fissato dall'impresa entro i sette giorni calendariali successivi al ricevimento della richiesta stessa.
5. Decorsi venti giorni calendariali, successivi al primo incontro, la presente procedura si intende comunque esaurita.

Poly

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

Le parti stipulanti convengono di svolgere, nell'arco di vigenza del c.c.n.l., un'azione di monitoraggio dell'applicazione del presente articolo, i cui esiti saranno oggetto di esame tre le parti in sede di rinnovo del c.c.n.l..

Art. 9 – Cessione, trasformazione, fusione, trasferimento e cessazione dell'azienda

1. La cessione, la trasformazione o la fusione di azienda non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i diritti nei confronti della nuova azienda.
2. Il trasferimento d'azienda è disciplinato dalle norme di legge vigenti.
3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro determinata da fallimento o cessazione di attività dell'azienda al lavoratore spettano l'indennità sostitutiva di preavviso e il trattamento di fine rapporto secondo le vigenti norme contrattuali.

b

P. Cat
Por
8
** **
Sever
frechelli
AP
f
vso

CAPITOLO III

FORME DEL CONTRATTO DI LAVORO

Il presente Capitolo disciplina le forme del rapporto di lavoro utilizzabili nel settore.

A decorrere dal 19/5/2017 sono in vigore gli articoli seguenti.

Art. 10 – Contratto di lavoro a tempo parziale

1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno. Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione.
2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine in tutte le ipotesi previste dal presente contratto e dalle leggi vigenti. Resta ferma l'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente c.c.n.l., per quanto applicabili.
3. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 8 e seguenti.
4. Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche secondo articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale a tempo pieno.
5. All'atto dell'assunzione, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale che non sarà inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno, con eccezione del caso in cui il lavoratore abbia in corso altri rapporti di lavoro la cui misura sia superiore al predetto 50%.
6. La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in tre ore.
7. Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al comma 3 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità elastica di cui ai successivi commi 8 e seguenti.
8. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere pattuite per iscritto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, rispetto a quanto stabilito ai commi 3 e 7.

- 9. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità elastiche di cui ai commi 8 e seguenti è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
- 10. Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore procapite pari al 50% della prestazione già concordata.
- 11. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 8 e seguenti richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, assistito, salvo rinuncia, da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato secondo quanto indicato dal lavoratore stesso.
L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
- 12. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto ai commi 8 e seguenti, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni lavorativi.
- 13. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi dei commi 8 e seguenti, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 29 del vigente c.c.n.l. – della retribuzione globale maggiorata del 20%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.
- 14. Qualora, per effetto dell'adozione delle clausole elastiche, la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore a causa delle ragioni di seguito specificate, il lavoratore ha facoltà di disdettare ovvero di richiedere la modifica di tali clausole.

Dette ragioni sono le seguenti:

- a) sopravvenuti gravi, certificati problemi di salute personali, intendendosi per tali patologie oncologiche nonché gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali risulti una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salva-vita, accertata da una commissione medica istituita presso l'asl territorialmente competente;
- b) patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita o comunque in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio

convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104/1992;

- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) in quanto lavoratore studente che stia fruendo dei benefici di cui all'art. 45, lett. A), del c.c.n.l..

15. La disdetta ovvero la richiesta di modifica della clausola elastica, a termini del precedente comma, corredate di idonea documentazione comprovante i relativi motivi, sono inoltrate per iscritto dal lavoratore all'azienda non prima di 60 giorni calendariali successivi alla data di stipula della clausola elastica.

Verificata tale documentazione, l'azienda comunica per iscritto al dipendente l'efficacia della modifica o della disdetta, che ha effetto a partire dal 15° giorno calendariale successivo a quello del ricevimento della relativa domanda da parte dell'azienda.

Qualora i motivi documentati di cui alle lettere a) e b) di cui al comma precedente evidenzino situazioni individuali di particolare gravità e urgenza, l'azienda non terrà conto della tempistica di cui al presente comma.

16. E' fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto relativo all'ulteriore adozione della clausola elastica tra le aziende e i lavoratori che precedentemente abbiano revocato il consenso al loro utilizzo.

17. Ai sensi della normativa vigente, con riguardo al rapporto di lavoro a tempo parziale concordato individualmente, è facoltà dell'Azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 180 giorni calendariali consecutivi.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata.

Il rifiuto da parte del lavoratore di fornire la prestazione di lavoro supplementare non può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

18. Il lavoratore non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, salvo che in costanza dei motivi di cui al comma 14 del presente articolo.

Ai fini di cui al precedente capoverso, il dipendente è tenuto a produrre richiesta scritta all'azienda corredata di idonea documentazione comprovante la sussistenza e la durata prevista dei motivi di esenzione sopra specificati. In caso di protrazione dei predetti motivi oltre la durata prevista già comunicata, il lavoratore è tenuto a reiterare la predetta documentazione prima della scadenza della durata in parola.

19. Le prestazioni di lavoro supplementare non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro capite pari al 40% della prestazione già concordata.

20. Fermo restando il limite massimo di cui al comma precedente, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro nonché fino al limite massimo settimanale, mensile o annuale del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.

21. Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate entro il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 19, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 29 del vigente c.c.n.l. – della retribuzione globale maggiorata del 15%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

22. Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 19, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria – determinata ai sensi dell'art. 29 del vigente c.c.n.l. – della retribuzione globale maggiorata del 30%, comprensivo dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.

23. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale, è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario. Tali prestazioni straordinarie possono essere effettuate anche in giornate non caratterizzate da normale attività lavorativa. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro settimanale di cui all'art. 17, comma 1, del presente c.c.n.l.. Il monte ore annuo di lavoro straordinario, di cui all'art. 20, comma 1, del vigente c.c.n.l. è riproporzionato in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.

24. Le prestazioni di lavoro supplementare nonché quelle straordinarie dei lavoratori a tempo parziale con contratto a termine non possono eccedere i limiti massimi rispettivamente previsti, direttamente rapportati al numero di mesi di durata dello specifico contratto a termine.

25. A termini dell'articolo 7 del d. lgs. n. 81/2015 il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento; il lavoratore a tempo parziale ha inoltre i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

26. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi del principio di non discriminazione previsti dalla normativa vigente.

Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.

27.

27. Ai sensi dell'art. 8, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, fatto salvo quanto previsto al comma 31 del presente articolo, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, risultante da atto scritto, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

28. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.
A decorrere dalla data del passaggio da tempo parziale a tempo pieno, i periodi di servizio prestati a tempo parziale sono computati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa.

29. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Tale diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno indeterminato è assicurato ai lavoratori a tempo parziale e indeterminato – con priorità per i dipendenti a tempo parziale che abbiano presentato domanda trovandosi nelle condizioni di cui al comma 30, secondo capoverso – occupati in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione; sempreché gli interessati ne facciano domanda scritta all'azienda, a seguito di comunicazione scritta dell'azienda stessa in luogo accessibile ai dipendenti nei locali dell'impresa.

Quanto previsto al precedente periodo non si applica ai lavoratori ai quali siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art. 73 lett. d).

A parità di condizione, prevarrà l'anzianità di servizio complessivamente maturata, anche a seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento, a termini dell'art. 6 del vigente c.c.n.l.. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

30. Ai sensi dell'art. 8, comma 8, del d. lgs. n. 81/2015, in caso di assunzione di personale a tempo parziale indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale ovvero nella stessa sede di lavoro, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e a prendere prioritariamente in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale, sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.



Nell'esame delle domande pervenute a termini del primo capoverso, l'azienda terrà conto prioritariamente delle domande dei dipendenti secondo le seguenti fattispecie:

- patologie oncologiche o gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché il caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- lavoratore o lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104/1992;
- dipendente con figli non conviventi di età inferiore ai tre anni;
- lavoratore studente che stia fruendo dei benefici di cui all'art. 45, lett. A), del c.c.n.l..

A parità di condizioni, l'azienda terrà conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio complessivamente maturata, anche a seguito di avvicendamento di imprese nella gestione dell'appalto/affidamento, a termini dell'art. 6 del vigente c.c.n.l.. In caso di ulteriore parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

31. Ai sensi dell'art. 8, quarto comma, del d. lgs. n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

32. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato nell'unità produttiva non può eccedere mediamente nell'anno:

- a) il 20% nelle unità produttive fino a 500 dipendenti;
- b) il 13% nelle unità produttive con oltre 500 dipendenti, con un minimo di 90 dipendenti.

33. Ai fini di cui al comma precedente e delle diverse disposizioni di legge, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

34. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

CHIARIMENTI A VERBALE

- 1) Preso atto dell'avvenuta abrogazione delle definizioni legislative di rapporto a tempo parziale di tipo "orizzontale", "verticale" e "misto" operata dal decreto legislativo n. 81/2015, le Parti, richiamando le precedenti definizioni riportate nell'articolo 1, secondo comma, del d. lgs. n. 61/2000, concordano, anche ai fini dei contratti in essere alla data di stipula del presente accordo, che:
 - per "rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale" si intende il caso in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è fissata in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - per "rapporto a tempo parziale di tipo verticale" si intende quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - per "rapporto a tempo parziale di tipo misto" si intende quello che si svolge secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

- 2) In relazione a quanto previsto al comma 5 del presente articolo, è fatto salvo quanto stabilito nella "Norma transitoria", punti 2 e 3, in calce all'articolo 17 dell'accordo di rinnovo 6/12/2016.

Art. 11 – Contratto di lavoro a tempo determinato

Premessa

Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18.3.1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale ad attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente, e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.
2. L'assunzione di personale con contratto a termine può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi del precedente art. 10.
3. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

- a) ferie;
- b) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori commesse e/o diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
- c) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- d) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- e) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- f) interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, etc.);
- g) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
- h) punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili, e anche indotte dall'attività di altri settori, che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;
- i) esigenze cicliche anche contrattualmente previste e lavori stagionali;
- j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendariali consecutivi;
- k) sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti dell'autorità giudiziaria restrittivi della libertà personale;

- l) sostituzione di personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni;
- m) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
 - 1. infermità per malattia o infortunio non sul lavoro;
 - 2. infortunio sul lavoro;
 - 3. aspettativa legale e contrattuale, anche per motivi sindacali;
 - 4. astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151;
 - 5. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni.
- n) sostituzione, anticipata fino a tre mesi, sia nei casi di assenze dal lavoro programmate sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- o) necessità di personale determinate da calamità o da situazioni di emergenza ambientale.


4. Fatta eccezione per le attività stagionali di cui al comma 17 del presente articolo, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Fermo quanto disposto al primo capoverso del presente comma, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si considera a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

5. Ai sensi dell'art. 23, primo comma, del d. lgs. n. 81/2015, possono essere assunti con contratto a termine:

- a) nelle imprese fino a trenta dipendenti: fino ad un massimo di cinque lavoratori;
- b) nelle imprese che occupano da trentuno a sessanta dipendenti: fino ad un massimo di otto lavoratori;

- 
- c) nelle imprese che occupano da sessantuno a cento dipendenti: fino ad un massimo di undici lavoratori;
- d) nelle imprese che occupano oltre cento dipendenti: fino ad un massimo del 10% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 e, comunque, con un minimo di undici lavoratori.

Ai fini delle delimitazioni di organico di cui sopra, i lavoratori a tempo parziale sono considerati in proporzione al loro orario di lavoro individuale.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi ai sensi dell'art. 23, secondo comma, del d. lgs. n. 81/2015.

6. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto.

7. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendariali dall'inizio della prestazione.

8. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

9. Possono essere altresì costituiti rapporti di lavoro a tempo determinato con personale di cui all'art. 8 della legge 23.7.1991, n. 223 (liste di mobilità esterna).

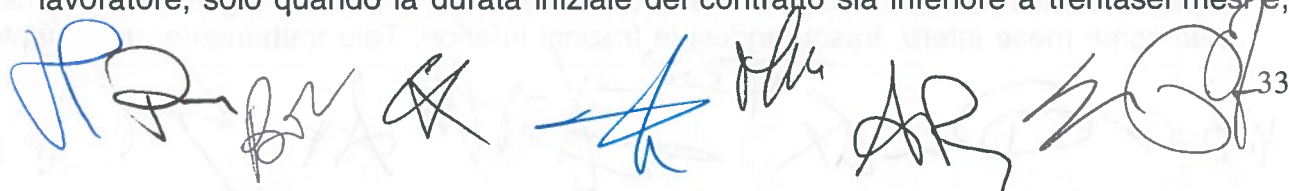
10. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei casi seguenti:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali siano operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi a termini del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

In caso di violazione dei divieti di cui al presente comma, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

11. La durata dell'eventuale periodo di prova non può superare 1/6 dei giorni calendariali della durata del contratto di lavoro a tempo indeterminato e comunque non può superare l'equivalente periodo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.

12. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi e,



33

comunque, per un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, a prescindere dal numero dei contratti.

13. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 12, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.
14. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
15. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero entro venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, o comunque senza soluzione di continuità, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Ai sensi dell'art. 21, secondo comma, del d. lgs. n. 81/2015, le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 17 del presente articolo o nell'ambito di un processo organizzativo determinato da: fase di avvio di un servizio innovativo; implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; rinnovo o proroga di una commessa consistente; nonché in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi aziendali stipulati dalle parti titolari della contrattazione di 2° livello.
16. In attuazione di quanto previsto dagli artt. 19, secondo comma, 21, secondo comma, e 23, secondo comma, lettera c), del d.lgs. 15.6.2015, n. 81, le disposizioni di cui ai precedenti commi 4 e 15 non trovano applicazione per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati, ai sensi e per gli effetti del terzo comma, lettera a) ed i) del presente articolo, al fine di assicurare i servizi di spazzamento, raccolta, trasporto, smaltimento e trattamento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi in relazione a esigenze cicliche, anche contrattualmente previste, nonché a maggiori flussi stagionali nelle località di interesse turistico o climatico ovvero in relazione a tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.
17. Al lavoratore con contratto a tempo determinato, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 25, primo comma, del d. lgs. n. 81/2015, si applica integralmente il presente contratto collettivo applicato nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
18. In caso di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità ovvero in caso di assenze, anche discontinue, per malattia e infortunio non sul lavoro, nonché in caso di infortunio sul lavoro il complessivo trattamento economico spettante, per il quale si fa riferimento alla retribuzione globale a integrazione di quanto corrisposto dal competente istituto assicuratore, è pari a 9 giorni calendariali per ogni mese di durata del contratto di lavoro. A tali fini, la frazione di mese di durata almeno pari a 15 giorni calendariali vale come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori. Tale trattamento, unitamente

all'obbligo di conservazione del posto, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto.

19. Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.
20. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, nonché alle RSU e alle strutture sindacali territorialmente competenti, informazioni in merito ai posti vacanti che si rendessero disponibili.
21. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa unità produttiva, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato pieno o parziale effettuate dal datore di lavoro nella stessa unità produttiva entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine; fermo restando il prioritario diritto di precedenza di cui all'art. 10, comma 30.

Rispettati i diritti di precedenza di cui al precedente capoverso, per le eventuali residue assunzioni a tempo indeterminato disposte a termini del medesimo capoverso l'azienda terrà conto per il 60% dei lavoratori che siano stati assunti a termine, con uno o più contratti, con superamento del periodo di prova, per un periodo complessivo non superiore a sei mesi; fermo restando che quanto previsto dal presente capoverso non trova applicazione nei confronti dei lavoratori ai quali, nei rapporti di lavoro intercorsi con l'azienda siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

22. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 17 ha diritto di precedenza, sempreché abbia superato il periodo di prova, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.
23. Il diritto di precedenza di cui ai commi 22 e 23 può essere esercitato a condizione che il lavoratore, con richiesta scritta, manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro rispettivamente entro sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estingue entro un anno dalla predetta data. Tale diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di assunzione.

Quanto previsto ai commi precedenti non si applica ai lavoratori ai quali siano state irrogate sanzioni disciplinari comportanti, almeno una volta, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art. 72 lett. d).

24. A parità di richieste di assunzione a termini dei commi 22 e 23, prevale l'anzianità di servizio maturata complessivamente presso la stessa azienda applicante il presente c.c.n.l. attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

25. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato senza soluzione di continuità, il periodo di servizio prestato a tempo

determinato è utile ai fini della maturazione del periodo di tempo necessario per il passaggio dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A, secondo quanto previsto dall'art. 15 del presente c.c.n.l..

26. La dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti a tempo determinato costituiscono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 1, lett. C), del presente c.c.n.l..
27. I limiti prescritti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 35 della legge n. 300/1970 per il computo dei dipendenti si basano sul numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.
28. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge.

Art. 12 – Telelavoro

1. Il telelavoro è una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie informatiche che consentono il collegamento con l'azienda, nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa – che potrebbe essere svolta nei locali dell'impresa – viene regolarmente svolta al di fuori della stessa, presso il domicilio del lavoratore o presso altri luoghi stabiliti dall'azienda.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in telelavoro può rispondere anche alla necessità di dover conciliare il tempo di lavoro con le proprie condizioni di salute o di propri familiari.

2. L'adozione del telelavoro, sia a tempo parziale che a tempo pieno, consegue a una scelta volontaria che deve essere condivisa da entrambe le parti interessate e deve essere formalizzata con accordo sottoscritto dalle stesse in quanto instaurata fin dall'inizio del rapporto di lavoro ovvero successivamente all'instaurazione del rapporto stesso; in quest'ultimo caso, può essere proposta dal datore di lavoro ovvero dal lavoratore.

3. Il rifiuto del dipendente, opposto al datore di lavoro, di optare per il passaggio dalla modalità ordinaria del rapporto di lavoro a quella del telelavoro e viceversa non costituisce motivo di risoluzione del rapporto di lavoro né di modificazione delle condizioni del rapporto stesso.

4. L'eventuale reversibilità dalla modalità di telelavoro a quella ordinaria e viceversa, richiesta dal datore di lavoro o dal lavoratore, è consentita qualora specificamente regolata dall'accordo scritto di cui al comma 2 ovvero da un accordo di secondo livello.

5. Il telelavoratore gestisce il proprio tempo di lavoro nel rispetto della legislazione, del c.c.n.l., degli accordi collettivi di secondo livello e delle direttive aziendali applicabili. Il carico di lavoro e i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli del lavoratore comparabile che opera nei locali aziendali.

6. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore rispetto agli altri lavoratori aziendali, come l'opportunità di incontrarsi

regolarmente con i colleghi e di accedere, al pari degli altri, alle informazioni dell'azienda.

7. Nell'ambito dell'orario giornaliero del servizio di cui fa parte, il dipendente in telelavoro è tenuto a essere reperibile, da parte del superiore o dei colleghi con i quali interagisce nell'espletamento delle sue mansioni/funzioni lavorative, direttamente attraverso la postazione di lavoro ovvero attraverso il telefono cellulare messi a sua disposizione dall'azienda.
8. Al personale addetto al telelavoro sono riconosciuti i diritti sindacali previsti dalle norme di legge e di contratto in vigore; in particolare, è garantito al telelavoratore l'esercizio del diritto di partecipazione all'assemblea ed all'elezione degli organismi di rappresentanza dei lavoratori. A tal fine l'azienda consentirà l'informazione sindacale attraverso l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica del lavoratore cui potranno accedere le rappresentanze sindacali previo consenso dell'interessato.

Il telelavoratore è considerato ai fini dell'organico utile all'elezione degli organismi di rappresentanza dei lavoratori.

9. Le condizioni di partecipazione e di eleggibilità all'elezione della R.S.U. e della R.L.S.S.A. sono le stesse degli altri lavoratori aziendali. Al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, l'azienda assegna al telelavoratore l'unità produttiva di suo riferimento.
10. Il passaggio del dipendente dalla modalità ordinaria a quella del telelavoro e viceversa non incide sulla sua posizione di lavoro, in quanto egli fruisce dei medesimi diritti, contrattuali e di legge, del lavoratore che opera nei locali aziendali, fatto salvo quanto stabilito dai commi successivi.
11. Al dipendente in telelavoro si applica il trattamento economico-normativo previsto dal c.c.n.l. e/o dal contratto di secondo livello applicati alla generalità dei lavoratori dell'unità produttiva di appartenenza, fatto salvo quanto stabilito ai commi 12 e 14.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, relativamente agli obblighi di comunicazione, certificazione e controllo dello stato di salute si applica l'articolo 46, lettera A) del vigente c.c.n.l.

12. Nei confronti del telelavoratore non si applicano l'art. 35 relativo al trattamento di trasferta né l'art. 36 relativo al Buono pasto, salva diversa previsione dell'accordo scritto di cui al comma 2 o dell'accordo di secondo livello.
13. L'accordo scritto di cui al comma 2 ovvero l'accordo di secondo livello disciplinano anche gli eventuali periodici rientri in sede nonché la loro frequenza durante lo svolgimento del rapporto di lavoro in modalità di telelavoro.
14. In caso di periodico rientro in sede il lavoratore è tenuto a osservare l'orario di lavoro del lavoratore comparabile che opera in azienda, e, esclusivamente in tale caso, si rendono applicabili, oltre alle disposizioni di cui agli artt. 35 e 36, anche quelle in materia di lavoro supplementare o di lavoro straordinario, festivo, notturno, salva diversa previsione degli accordi di cui al comma 13.

15. L'azienda provvede a fornire, in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, un personal computer portatile e le apparecchiature elettroniche necessarie, idonei alle esigenze dell'attività lavorativa. I collegamenti telematici necessari sono attivati a cura del datore di lavoro e le relative spese di installazione e connessione internet sono a carico dello stesso.
16. Eventuali visite del datore di lavoro, in relazione all'espletamento delle mansioni/funzioni, dovranno essere preavvisate con almeno 24 ore di anticipo.
17. Per quanto non previsto dal presente articolo, in particolare in materia di protezione dei dati, di diritto alla riservatezza, di strumenti di lavoro, di salute e sicurezza, di formazione, trovano applicazione le disposizioni dell'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro stipulato il 16.7.2002 tra CES e UNICE/UEAPME, CEEP

Art. 13 – Contratto di somministrazione di lavoro

1. Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale ai sensi degli artt. 30 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015.
2. I lavoratori impiegati nella missione di somministrazione di lavoro, per le fattispecie individuate dal punto precedente, non potranno superare mediamente nell'anno l'8% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.
In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro sino a cinque lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.
3. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.
4. Il trattamento contrattuale spettante ai lavoratori somministrati durante la missione è quello applicato dall'utilizzatore nella sua unità produttiva. La contrattazione di secondo livello applicata dall'utilizzatore stabilisce modalità, condizioni e criteri per la determinazione e la corresponsione dei trattamenti economici ai predetti lavoratori.
5. Sulla base di quanto previsto nel documento di valutazione dei rischi, l'utilizzatore informa il lavoratore somministrato conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dal contratto collettivo.
6. In caso di mancanze sanzionabili sotto il profilo disciplinare, l'utilizzatore comunica al somministratore, cui spetta il potere disciplinare, gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n.300/1970.
7. Il contratto di somministrazione è vietato:
 - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
 - alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.
8. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 300/1970, il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dall'utilizzatore.
9. L'utilizzatore informa il lavoratore somministrato dei posti vacanti a tempo indeterminato, tramite avviso generale affisso nei locali dell'utilizzatore stesso.

fu

10. L'utilizzatore comunica alla R.S.U. e alle strutture territorialmente competenti delle organizzazioni stipulanti il presente c.c.n.l.:

- il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione, fermo restando che, ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette informazioni entro i cinque giorni successivi alla stipula;
- ogni 12 mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

11. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro.

12. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

[Handwritten signature]

Art. 14 – Contratto di apprendistato professionalizzante

Finalità – Forma

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal presente articolo in attuazione degli articoli 41 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, a causa mista, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali a favore di lavoratori di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.
2. Il contratto può essere stipulato con i predetti lavoratori per il conseguimento di qualifiche dal livello 2 al livello Q (Quadri) delle Aree operativo – funzionali del sistema di classificazione di cui all'art. 15 del vigente c.c.n.l..
Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. L'assunzione di personale con contratto di apprendistato professionalizzante può avvenire anche a tempo parziale, ai sensi dell'art. 10 del vigente c.c.n.l.; ferme restando le prestabilite durate dei periodi di formazione e le ore medie annue di formazione previste per gli apprendisti assunti a tempo pieno.
4. L'instaurazione del contratto di apprendistato professionalizzante richiede obbligatoriamente la forma scritta.
Nel contratto devono essere specificati, tra l'altro:
 - a) la prestazione oggetto del contratto;
 - b) il Piano formativo individuale (PFI), (Allegato 3), coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, contenente anche l'indicazione nominativa del tutore/referente aziendale, di cui ai successivi commi 34 e 35, quale figura di riferimento per l'apprendista ;
 - c) la qualificazione professionale ai fini contrattuali, al cui conseguimento è mirato il contratto di apprendistato sulla base degli esiti della formazione;
 - d) la durata complessiva del periodo di apprendistato e quella dei due periodi di formazione;
 - e) l'eventuale periodo di prova;
 - f) il livello di inquadramento e la retribuzione base parametrica nei due periodi di formazione.

Periodi di formazione: inquadramento e retribuzione base parametrica corrispondente

5. In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante si articola in due periodi di formazione come stabilito dalla tabella seguente:

Handwritten signature

A		B		C
Durata 1° periodo formazione Mesi	Liv. inquad.	Durata 2° periodo formazione Mesi	Liv. inquad.	Durata complessiva contratto Mesi
12	1B	24	2B	36
16	2B	20	3B	36
24	3B	12	4B	36
24	4B	12	5B	36
24	5B	12	6B	36
24	6B	12	7B	36
24	7B	12	8	36
24	8	12	Q	36

Secondo quanto previsto dalla tabella di cui sopra, a decorrere dalla data di inizio di ogni periodo di formazione al lavoratore sono attribuiti il relativo livello di inquadramento come sopra stabilito e la corrispondente retribuzione base parametrica, a termini dell'art. 15 del vigente c.c.n.l.

6. Il periodo di apprendistato professionalizzante e quello di apprendistato per la qualifica e il diploma professionali, svolti presso altro datore di lavoro per le stesse mansioni o funzioni nei dodici mesi precedenti l'inizio del rapporto di lavoro, è riconosciuto per intero al lavoratore, ai fini del complessivo periodo di formazione, anche nel caso di passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del vigente c.c.n.l., previa presentazione di idonea documentazione.

Trattamento economico/normativo – Termine del periodo di formazione

7. Fatto salvo quanto specificamente stabilito dal presente articolo, nei confronti dell'apprendista trovano applicazione le norme del vigente c.c.n.l. che disciplinano il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello d'inquadramento; sempreché le predette norme non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto di apprendistato professionalizzante.
8. L'eventuale periodo di prova non può eccedere la durata di 60 giorni calendariali, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 6, del vigente c.c.n.l..
9. Le indennità spettanti a norma dell'art. 33 del vigente c.c.n.l. sono riconosciute a decorrere dal 2° periodo di formazione, fatta eccezione per quelle di cui alle lettere a), b), d), e), g) che sono corrisposte a decorrere dal 1° periodo di formazione.

10. Il trattamento di cui all'art. 2, lettera C), del vigente c.c.n.l., concernente la contrattazione aziendale correlata alla produttività, viene riconosciuto anche al lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante.

Qualora non sussistano i presupposti e/o le condizioni per la definizione di accordi aziendali di secondo livello, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 2, lett. C), comma 9.

11. In ogni caso, la retribuzione del lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante non può superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore a tempo indeterminato non apprendista, inquadrate nel medesimo livello e avente la stessa anzianità di servizio.

12. Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

13. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini contrattuali e di legge; ivi compreso quello relativo al periodo di tempo necessario per il passaggio, nel livello di inquadramento relativo alla qualificazione conseguita, dalla posizione parametrica B) alla posizione parametrica A).

14. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, una delle parti intenda recedere dal contratto, la stessa è tenuta a darne formale comunicazione scritta all'altra con preavviso di 30 giorni calendariali, che decorre dal termine del periodo di apprendistato.

Durante il periodo di preavviso, il trattamento economico e normativo applicabile al lavoratore è quello del rapporto di lavoro disciplinato dal presente articolo.

15. In ogni caso di passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del vigente c.c.n.l., il periodo di apprendistato già svolto, di cui è fornita idonea documentazione dall'azienda cessante a quella subentrante, è riconosciuto ai fini dell'anzianità di servizio.

Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro

16. Durante il periodo di apprendistato professionalizzante, il trattamento per le assenze, anche discontinue, dovute a malattia o infortunio non sul lavoro nonché per i periodi di ricovero ospedaliero e/o day hospital è regolato, per il lavoratore non in prova, dall'art. 46 del vigente c.c.n.l..

Trattamento per infortunio sul lavoro

17. Nel caso di infortunio sul lavoro, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 47 del vigente c.c.n.l..

Trattamento per gravidanza e puerperio

18. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per gravidanza e puerperio di lavoratrici e/o lavoratori non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato, a termine dell'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976.
19. Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio è corrisposto il trattamento cui all'art. 48 del vigente c.c.n.l., con riguardo al livello di inquadramento del periodo di formazione in corso al momento dell'astensione dal lavoro.

Sospensione involontaria del rapporto di lavoro

20. In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro per un periodo di durata superiore a 30 giorni calendariali nel periodo di 36 mesi del contratto di apprendistato professionalizzante, anche attraverso il cumulo di più eventi, per malattia, infortunio sul lavoro o altra causa, l'azienda potrà prolungare il rapporto di apprendistato per un periodo corrispondente.

Formazione

21. Gli standard professionali funzionali alla verifica dei percorsi formativi per l'apprendistato professionalizzante sono quelli stabiliti nel sistema di classificazione del personale di cui all'art. 15 del vigente c.c.n.l..

22. La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali di cui al precedente comma sono stabilite dal presente c.c.n.l..
I profili formativi sono quelli allegati al presente c.c.n.l. (Allegato 2).


23. La formazione è articolata in formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali e in formazione professionalizzante.

24. Appartiene alla esclusiva responsabilità e competenza dell'offerta formativa pubblica la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.
La durata di tale formazione, che in ogni caso non può eccedere il monte ore complessivo di 120 ore medie nel triennio, è specificamente stabilita dall'offerta formativa pubblica, anche in misura differenziata, in relazione ai titoli di studio legali e agli attestati di qualifica o diploma professionale.
Tale formazione può svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda.
In mancanza della predetta offerta, la formazione viene erogata dall'azienda.



25. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualifica ai fini contrattuali da conseguire.
Tale formazione è di durata non inferiore a 80 ore medie annue -ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, di cui all'accordo Stato-Regioni 21.12.2011 - e può essere svolta anche "on the job" e in affiancamento.

26. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 24 e 25 può essere articolata secondo il seguente programma di apprendimento teorico- pratico:

a) Tematiche di base e trasversali:

- 
- salute e sicurezza del lavoro;
 - disciplina del rapporto di lavoro;
 - competenze relazionali;


b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali:

- 
- conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
 - conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
 - conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
 - conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;
- 

c) formazione "on the job" e in affiancamento.


La durata media annua della formazione professionalizzante di cui alla lett. b) e quella di cui alla lett. c) non superano rispettivamente il 40% e il 60% della durata media annua della complessiva formazione di cui al comma 25.

27. Nel primo anno di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata alla salute e sicurezza del lavoro e all'organizzazione aziendale.




28. La formazione può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc.

Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formativa come indicato al comma 39.



29. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le attività previste dal suo Piano formativo individuale (PFI); a seguire le istruzioni del datore di lavoro e/o del tutore/referente aziendale inerenti il rapporto di lavoro e la formazione in atto; a prestare la sua opera con impegno e diligenza.









30. Il datore di lavoro è tenuto a verificare che l'addestramento e la formazione dell'apprendista siano assicurati secondo quanto previsto dal Piano formativo individuale (PFI), ai fini del conseguimento della prestabilita qualificazione.

31. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del termine, il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività formativa svolta.



32. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali sono registrate a cura dell'azienda nel "Libretto formativo del cittadino".

Nelle more della piena operatività del citato Libretto, l'impresa provvede all'attestazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente c.c.n.l..



Ore di formazione

33. Durante il triennio del contratto di apprendistato, le ore medie annue retribuite di formazione fanno parte dell'orario normale di lavoro.

Tutore/Referente aziendale

34. L'attivazione del contratto di apprendistato richiede da parte dell'azienda la designazione di un tutore/referente che contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale (PFI) ed è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre, egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione. Il tutore/referente costituisce per l'apprendista la figura aziendale di riferimento; la sua funzione viene svolta nei confronti di non più di 5 apprendisti.
35. Il tutore/referente aziendale deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato; nonché svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista e avere almeno tre anni di esperienza lavorativa.

Piano formativo individuale (PFI)

36. Il Piano formativo individuale (PFI), il cui schema è allegato al presente accordo, è predisposto dall'azienda e definisce il percorso formativo del lavoratore. Il piano è coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso lavoratore.
37. Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione formale nonché il nome del tutore/referente aziendale e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale può essere integrato da un piano individuale di dettaglio ai fini della migliore specificazione del percorso formativo dell'apprendista, in coerenza con il profilo professionale di riferimento.
38. La formazione dell'apprendista, che ha intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, può essere modulata tenendo conto della formazione già ricevuta, debitamente attestata. In tal caso, nel PFI la formazione con contenuti a carattere trasversale già impartita può essere sostituita con la formazione a carattere professionalizzante di tipo tecnico – scientifico ed operativo e con quella relativa alla sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali.

Capacità formativa interna dell'impresa

39. La capacità formativa interna dell'azienda è espressa – oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutore/referente aziendale – dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente interventi formativi o di organizzarne l'erogazione, avvalendosi anche di docenza esterna. Tale capacità deve essere attestata:

- a) quanto alla formazione teorica, dalla disponibilità in azienda, o in aziende collegate, di locali idonei. Di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati allo svolgimento dell'attività lavorativa e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
- b) dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze inerenti la formazione da erogare.

Disposizioni finali

40. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge n. 300/1970 è utile il numero dei lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.
41. Le aziende fino a 100 dipendenti non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei trentasei mesi precedenti; le aziende che occupano oltre 100 dipendenti non possono dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei trentasei mesi precedenti.
A tal fine, non si computano gli apprendisti la cui cessazione del rapporto sia avvenuta: nel corso o al termine del periodo di prova, per dimissioni, per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, per licenziamento collettivo, per licenziamento per passaggio di appalto ai sensi dell'art. 6 del c.c.n.l., per superamento del periodo di comporto, per rifiuto di restare in servizio al termine del contratto di apprendistato.
42. La presente regolamentazione è integrata da profili formativi coerenti con gli standard professionali stabiliti dall'art. 15 del vigente c.c.n.l. e da uno schema di Piano formativo individuale (PFI), entrambi allegati al presente c.c.n.l..
Sono altresì allegate Linee guida di orientamento (Allegato 4) – non vincolanti – per la distribuzione delle ore annue di formazione nel triennio, correlata alla programmazione degli argomenti oggetto dell'attività formativa.
43. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle pertinenti disposizioni del d. lgs. n. 81/2015 nonché delle Regolamentazioni di competenza delle Regioni.

DICHIARAZIONE FINALE RELATIVA AL CAPITOLO III

Qualora siano stipulati Accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino quanto disciplinato dal presente Capitolo III, le Parti sono impegnate a rincontrarsi tempestivamente per provvedere ai necessari adeguamenti normativi.

CAPITOLO IV

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Art. 15 – Sistema di classificazione unica del personale

1. Le Parti stipulanti ribadiscono la comune volontà di proseguire il processo di riforma del sistema di classificazione del personale, avviato a partire dal c.c.n.l. 30.4.2003, per adeguarlo alle esigenze del territorio servito:
 - a) con la promozione delle ulteriori attività riconducibili all'ambito dei servizi ambientali, di cui all'art. 3, comma 2;
 - b) con la progettazione di nuove modalità di raccolta dei rifiuti, con particolare riguardo alla raccolta differenziata e, in particolare, al sistema "porta a porta";
 - c) con l'introduzione di nuovi profili professionali,

nonché di promuovere, anche attraverso il sostegno della committenza pubblica e della rappresentanza degli Enti Locali nella predisposizione dei bandi di gara, la più estesa applicazione del presente c.c.n.l. quale disciplina del rapporto di lavoro identitaria dei dipendenti da imprese e società esercenti servizi pubblici ambientali, avuto riguardo anche all'art. 23, comma 16, del D.Lgs. n. 50/2016, che fa riferimento al c.c.n.l. di settore per la determinazione del costo del lavoro ai fini delle gare, favorendo, nel contempo, possibili percorsi di miglioramento professionale e retributivo, e condizioni di lavoro coerenti con la salvaguardia della salute e della sicurezza del lavoro.

2. Il presente sistema di classificazione entra in vigore a decorrere dall'1.1.2017.
3. Il personale dipendente è inquadrato per Aree operativo-funzionali articolato, complessivamente, in 10 livelli professionali. Ogni livello indica la qualificazione professionale dei lavoratori in esso inquadrati, a prescindere dalla posizione parametrica attribuita individualmente.

4. Le Aree operativo-funzionali sono 5:

Area Spazzamento, raccolta e attività ambientali complementari; Area Conduzione; Area Tecnica e amministrativa; Area Impianti e laboratori; Area Officine e servizi generali.

5. A decorrere dall'01.01.2017:

- è istituito il livello professionale iniziale Junior (d'ora in avanti J);
- sono istituite le posizioni parametriche B e A nel livello professionale 1;
- è istituito il livello professionale 2 nell'Area Tecnica e amministrativa.

6. A valere dall'01.01.2017:

- alla nuova posizione 1A corrisponde il parametro 100, la cui retribuzione base mensile ricomprende e assorbe la retribuzione base mensile del pregresso livello 1;
- alla nuova posizione 1B corrisponde correlativamente il parametro 88,38 con la relativa retribuzione base mensile;

- al nuovo livello J corrisponde correlativamente il parametro 80 con la relativa retribuzione base mensile.

7. Le posizioni parametrali del sistema di classificazione del personale sono complessivamente 17, alle quali corrispondono altrettante retribuzioni base mensili. In particolare:

- a. i livelli professionali 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 hanno ognuno una duplice posizione parametrale: la posizione parametrale iniziale B e la posizione parametrale di attestazione A;
- b. i livelli professionali J, 8, Q hanno una sola posizione parametrale.

8. I lavoratori assunti al livello J sono inquadrati al livello 1B dopo 30 mesi di servizio.

9. La classificazione del personale è di competenza esclusiva del livello di contrattazione nazionale e non può formare oggetto di integrazione o modificazione alcuna da parte della contrattazione di secondo livello. I livelli professionali nei quali possono essere inquadrati i dipendenti e le posizioni parametrali loro attribuibili sono esclusivamente quelli specificamente previsti per le singole Aree di appartenenza.

10. Le posizioni parametrali di tipo B sono attribuite al personale neoassunto nonché in ogni caso di accesso al superiore livello professionale.

11. Alle posizioni parametrali di tipo A si accede da quelle di tipo B dello stesso livello professionale solo dopo che siano trascorsi 5 anni di servizio, durante i quali il personale stesso può essere utilizzato anche nell'espletamento delle mansioni previste dal livello professionale immediatamente inferiore.

12. Il decorso dei 5 anni di servizio utile al passaggio alla superiore posizione parametrale A è esclusivamente quello maturato nella posizione parametrale B del medesimo livello professionale. In ogni caso di variazione di livello professionale di inquadramento, ai fini del passaggio alla superiore posizione parametrale A a nulla rilevano le frazioni temporali di servizio maturate nel livello professionale precedentemente rivestito. Conseguentemente, il periodo di 5 anni inizia a decorrere con l'attribuzione della posizione parametrale iniziale B del nuovo livello professionale assegnato.

13. Ai fini della maturazione del periodo di 5 anni di cui sopra ovvero dei 30 mesi di cui al comma 8 del presente articolo, sono considerati utili esclusivamente i periodi di servizio comunque retribuiti a termini di legge o di contratto, i periodi di infermità per malattia o infortunio non sul lavoro e i periodi di infortunio sul lavoro indennizzati dai competenti istituti assicurativi, i periodi di cui all'art. 42, comma 2, del presente c.c.n.l..

Sono considerati altresì utili come mese intero le frazioni di mese per aspettativa non retribuita e/o per giornate comunque non retribuite o non indennizzate a termini di legge o di contratto, che, all'atto del computo finale dei 5 anni, ovvero dei 30 mesi, di cui al comma 8 del presente articolo, richiesti, risultino di durata complessiva almeno pari a 15 giorni. Analogamente, in caso di assunzione le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni calendariali sono considerati come mese intero. In tutti i casi di cui sopra non sono computabili le frazioni di mese inferiori a 15 giorni.

14. L'attribuzione della posizione parametrale di tipo A decorre dal mese immediatamente successivo a quello nel quale sono stati maturati i 5 anni di servizio.
15. La variazione di livello professionale, con correlata attribuzione della posizione parametrale B, è comunicata al dipendente con lettera scritta, nella quale sono indicati la data di decorrenza della variazione stessa e il nuovo trattamento economico attribuito.
16. Nell'ambito del sistema di classificazione, le mansioni e/o qualifiche inquadrare nello stesso livello professionale e di pari categoria legale, anche relative ad Aree operative – funzionali diverse, si considerano equivalenti a tutti gli effetti di legge. L'espletamento di più mansioni dello stesso valore riconducibili allo stesso livello professionale non dà diritto all'inquadramento nel livello superiore.
17. Nell'ambito del proprio livello professionale contrattuale e della propria categoria legale, i lavoratori possono essere di norma impiegati, anche nell'arco del turno giornaliero di lavoro, con variazioni di utilizzo per l'esecuzione di mansioni professionalmente equivalenti, anche relative ad altre Aree operative – funzionali, sussistendone i requisiti.
18. Declaratorie, profili ed esemplificazioni non esauriscono le mansioni che possono essere assegnate in diretta connessione a quelle espressamente indicate in relazione ai livelli professionali di inquadramento.
19. Qualora a seguito di innovazioni tecnologiche o di modificazioni organizzative si sia oggettivamente realizzata una significativa evoluzione del contenuto professionale delle singole mansioni o siano individuabili eventuali nuove figure professionali, l'azienda e la RSU, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, procederanno ad una preliminare verifica delle posizioni di lavoro interessate, i cui esiti saranno sottoposti alle parti stipulanti nazionali per la definizione del conseguente inquadramento, nel rispetto dell'equilibrio del sistema di classificazione unica del personale.

NOTA A VERBALE

Sono fatte salve le "Disposizioni generali per la fase di prima applicazione della nuova classificazione del personale dall'1.5.2008" nonché le "Norme transitorie per il personale in forza al 30.4.2003", in calce all'art. 15 del c.c.n.l. 21.3.2012.

AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA E ATTIVITÀ AMBIENTALI COMPLEMENTARI

DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di spazzamento e/o di raccolta di rifiuti, di sanificazione ambientale, spurgo pozzi neri, tutela e decoro del territorio, nell'ambito di procedure e prassi definite svolge mansioni esecutive, anche con l'ausilio di strumenti o macchinari nonché utilizzando veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso di patente di categoria A o B. Segnala eventuali anomalie di funzionamento anche ai fini dello standard di sicurezza e del buon funzionamento del mezzo utilizzato, provvedendo al rifornimento di carburante e ai rabbocchi necessari.

Con riguardo alla movimentazione dei carichi, l'operatore in singolo provvede alla raccolta e/o movimentazione manuale e/o meccanizzata di: sacchi; contenitori di varia capacità fino a un massimo di 30 litri, per un peso lordo non superiore a 16 kg, per la raccolta di frazioni di rifiuto ad alto peso specifico (vetro, umido); contenitori carrellati con capacità massima di 360 litri.

L'utilizzo di contenitori di volume superiore a 30 litri per la raccolta di qualsiasi altra tipologia di frazione di rifiuto, diversa da quelle di cui sopra, non potrà comportare un peso lordo superiore a 16 kg.

L'area prevede 5 livelli professionali e 9 posizioni parametrali.

LIVELLO PROFESSIONALE J

Declaratoria

Lavoratori che eseguono operazioni esecutive semplici, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti a motore, che non richiedono né la conduzione di veicoli né conoscenze professionali specifiche ma un periodo minimo di pratica.

Profili esemplificativi:

- addetto allo spazzamento manuale e attività accessorie (vuotatura cestini, raccolta foglie, ecc.);
- addetto alla raccolta manuale anche con modalità porta a porta e/o con raccolta al servizio di autocompattatori e/o spazzatrici;
- addetto ad attività di carico/scarico, pulizia e diserbo aree verdi e cimiteriali, pubbliche affissioni/disaffissioni, cancellazione scritte murali.


LIVELLO PROFESSIONALE 1

Declaratoria

Lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni della declaratoria del livello J, effettuano attività di spazzamento e/o di raccolta manuale utilizzando veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria A ovvero il possesso della patente di categoria B esclusivamente per spostarsi lungo il percorso nel quale svolgono attività di spazzamento manuale.

Profili esemplificativi:

- addetto allo spazzamento manuale con utilizzo di veicoli;

- 
- addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di: smistamento dei rifiuti, pulizia interna ed esterna all'area, informazione/assistenza all'utenza per conferimento rifiuti, segnalazione di saturazione raccolta specifici rifiuti per programmazione ritiro, segnalazione di eventuali anomalie, di furti, ecc.;
 - addetto alla raccolta manuale anche con modalità "porta a porta" con utilizzo di veicoli.

LIVELLO PROFESSIONALE 2

Declaratoria

Lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del 1° livello, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività esecutive elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, utilizzando veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B, con esclusione di quelli indicati nei profili esemplificativi del livello professionale 3.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'ausilio di veicoli;
- addetto ad attività di risanamento ambientale, con movimentazione di rifiuti speciali;
- addetto alla manutenzione e potatura di giardini e aree verdi e/o cimiteriali;
- addetto alle attività di spurgo di pozzi neri/pozzetti stradali, e di raccolta acque fecali;
- addetto, nella piattaforma ecologica/centro di raccolta, alle attività di: identificazione, ammissibilità e rilievo quali/quantitativo dei rifiuti, accettazione documenti di trasporto, identificazione e registrazione formale utenti;
- addetto ad attività di derattizzazione, disinfestazione, disinfezione, demuscazione e diserbo chimico;
- addetto alla manutenzione stradale, all'installazione di segnaletica orizzontale e verticale.

LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività esecutive sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate, operando anche in concorso con uno o più lavoratori, dei quali possono avere il coordinamento. Svolgono attività di spazzamento/raccolta utilizzando veicoli e mezzi d'opera per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi:

- addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con utilizzo di compattatori, spazzatrici, innaffiatrici;
- addetto alla conduzione di mezzi d'opera;
- operatore tecnico addetto alle potature di alto fusto, alle piantumazioni, alla messa in opera di giardini, impianti di irrigazione, palificazioni e staccionate;
- addetto alle bonifiche ambientali;
- operatore tecnico cimiteriale, operatore di polizia mortuaria; ecc

LIVELLO PROFESSIONALE 4

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività esecutive richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:

- Caposquadra: lavoratore che, partecipando o meno manualmente al lavoro, coordina e controlla l'attività di altri lavoratori;
- coordinatore di nuclei operativi ai quali fanno capo più lavoratori; ecc.

Disposizioni attuative sulla movimentazione manuale dei carichi con sollevamento da parte dell'operatore "in singolo" nel servizio di raccolta rifiuti.

In presenza di modifiche dell'organizzazione del sistema di raccolta ovvero in presenza dell'avvio di un nuovo servizio di raccolta in appalto, tali da comportare il superamento dei limiti sopra indicati, l'azienda definirà, d'intesa con la RSU, congiuntamente alle strutture territoriali delle oo.ss. stipulanti, le modalità di svolgimento dell'attività di raccolta, le caratteristiche tecniche delle attrezzature, la distribuzione temporale dell'impegno lavorativo nel corso dell'anno, la possibilità di rotazione nelle mansioni.

Nell'organizzazione del servizio di raccolta rifiuti di cui sopra, fermo restando quanto previsto dagli artt. 167 e 168 e dall'allegato XXXIII al D.lgs. n. 81/2008, si terrà conto anche delle differenze di genere.

AREA CONDUZIONE

Declaratoria di area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di trasporto o movimentazione di rifiuti, è addetto alla conduzione di veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore. Opera con autonomia e variabilità di realizzazione nell'ambito di procedure stabilite, con responsabilità del buon funzionamento - compreso il rifornimento di carburante ed i rabbocchi necessari - e del mantenimento dello standard di sicurezza del mezzo utilizzato, anche in concorso con altri lavoratori dei quali può avere il coordinamento.

L'area prevede due livelli professionali e quattro posizioni parametriche.

LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza di tecnica del lavoro, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Sono adibiti alla conduzione di veicoli e/o mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C".

Nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie in concorso con altri lavoratori, dei quali possono avere il coordinamento, assicurano la loro prestazione, manovrando i comandi e gli apparati in dotazione ai veicoli utilizzati, quali: autocompattatore; autolavacassonetti; autocarri per trasporto rifiuti; autoinnaffiatrice; autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico fino a 6 T., pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso fino a 10 T.

Appartiene altresì a questo livello il conducente di autocompattatore addetto al servizio di carico, scarico e attività accessorie in qualità di operatore unico ovvero in concorso con altro operatore.

Come operatore unico, il conducente di autocompattatore provvede alla raccolta manuale e/o meccanizzata di: sacchi; contenitori con capacità massima di 30 litri, per un peso lordo non superiore a 16 kg, per la raccolta di frazioni di rifiuto ad alto peso specifico (vetro, umido); contenitori carrellati con capacità massima di 360 litri.

L'utilizzo di contenitori di volume superiore a 30 litri per la raccolta di qualsiasi altra tipologia di frazione di rifiuto, diversa da quelle di cui sopra, non potrà comportare un peso lordo superiore a 16 kg.

In presenza di modifiche dell'organizzazione del sistema di raccolta ovvero in presenza dell'avvio di un nuovo servizio di raccolta in appalto, tali da comportare il superamento dei limiti sopra indicati, l'azienda definirà, d'intesa con la RSU, congiuntamente alle strutture territoriali delle oo.ss. stipulanti, le modalità di svolgimento dell'attività di raccolta, le caratteristiche tecniche delle attrezzature, la distribuzione temporale dell'impegno lavorativo nel corso dell'anno, la possibilità di rotazione nelle mansioni.

Nell'organizzazione del servizio di raccolta rifiuti di cui sopra, fermo restando quanto previsto dagli artt. 167 e 168 e dall'allegato XXXIII al D.lgs. n. 81/2008, si terrà conto anche delle differenze di genere.

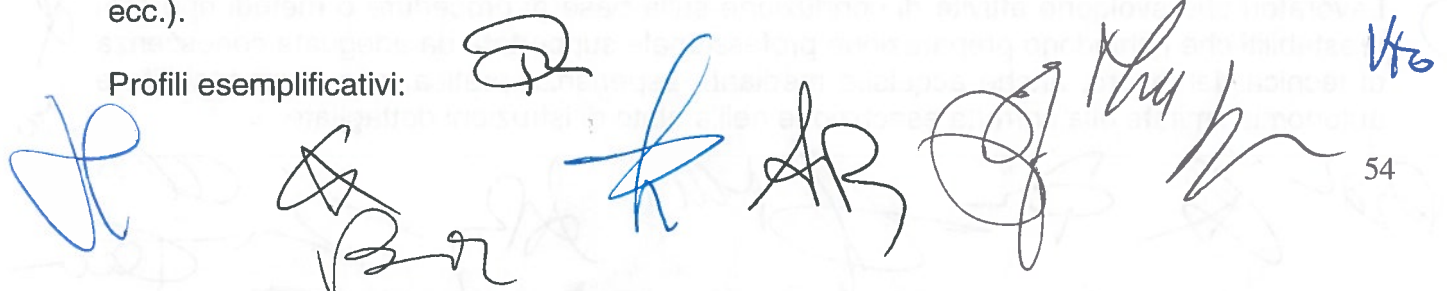
LIVELLO PROFESSIONALE 4

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività di conduzione richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa limitata ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate.

Sono adibiti alla conduzione di veicoli e/o mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore. Nell'ambito del servizio di raccolta effettuano attività di carico, scarico e accessorie come operatore unico, manovrando da bordo i comandi e gli apparati in dotazione ai veicoli utilizzati (es. autocompattatore con caricamento automatizzato senza ausilio manuale, autolavacassonetti ecc.) e comunque assicurando anche le operazioni complementari necessarie per il completamento delle funzioni operative degli stessi (es. aggancio e sgancio di scarrabili, rimorchi, multibenne, ecc.).

Profili esemplificativi:



conducente di: autocompattatore con caricamento automatizzato senza ausilio manuale; autolavacassonetti; autospazzatrice di massa complessiva a pieno carico superiore a 6 T.; pale, ruspe, trattori ed escavatori di peso superiore a 10 T.; automezzi che effettuano la movimentazione di cassoni a mezzo di funi, bracci, ganci, catene, polipi e benne azionati meccanicamente e/o idraulicamente; autoarticolati; autotreni con rimorchio; autosnodati; ecc.

Appartiene, altresì, a questo livello di inquadramento professionale, l'operatore autista di combinata Canal-Jet, responsabile della manovra dell'alta pressione, con intervento personale e diretto, in fognature ed in pozzi neri, in concorso con uno o più lavoratori, dei quali può avere il coordinamento.

AREA IMPIANTI E LABORATORI

DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

Vi appartiene il personale che è addetto alle attività di manutenzione degli impianti e delle reti. Per impianti si intendono strutture fisse o mobili e relative reti, per il trattamento, smaltimento e nobilitazione dei rifiuti, quali ad esempio: termovalorizzatori, gassificatori, impianti a biomasse, termoutilizzatori con o senza recupero energetico; discariche per rifiuti pericolosi e non, anche con impianti di recupero energetico; impianti di selezione e cernita differenziata dei rifiuti; impianti di biostabilizzazione o compostaggio della frazione organica dei rifiuti; impianti di produzione CDR; piattaforme di trattamento dei rifiuti speciali, pericolosi tossici e nocivi; piattaforme ecologiche; impianti di produzione di calore ed energia elettrica; impianti di potabilizzazione, desalinizzazione depurazione, trattamento dei fanghi; reti fognarie; ecc.

L'area prevede sei livelli professionali e undici posizioni parametrali.

LIVELLO PROFESSIONALE J

Declaratoria

Lavoratori che eseguono operazioni semplici, a contenuto manuale, con utilizzo di attrezzature, macchinari o strumenti, che non richiede conoscenze professionali specifiche, né la conduzione di veicoli, ma un periodo minimo di pratica.

Profili esemplificativi:

- addetto a carico/scarico, pulizie, lavaggio automezzi, ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE I

Declaratoria

Operai che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del livello J, eseguono attività richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti.

Profili esemplificativi:

- addetto ad operazioni semplici di magazzino, a preselezione manuale e/o meccanizzata dei rifiuti destinati alle raccolte differenziate, sollevamento/trasporto/deposito materiali, ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 2

Declaratoria

Operai comuni che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del 1° livello, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari, anche di manutenzione, richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando attrezzature, macchinari o strumenti.

Possono utilizzare veicoli/mezzi d'opera per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi:

- addetto agli impianti di selezione differenziata dei rifiuti; ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

Operai qualificati che svolgono attività esecutive, anche di manutenzione, sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate. Possono utilizzare veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C".

Profili esemplificativi:

- carropontista/gruista, addetto agli impianti di incenerimento e trattamento rifiuti;
- operaio addetto alla movimentazione e trasporto dei rifiuti con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra fino a 10 T.;
- operaio addetto al controllo, sorveglianza e regolazione di apparecchiature e linee di lavorazione;
- operaio addetto ai lavori di posa di condotte, riparazioni, allacciamenti e relative opere meccaniche e murarie su reti e misuratori di distribuzione;
- operaio che, sulla base di precise istruzioni e/o disegni e schemi esegue lavori di costruzione, montaggio, manutenzione e riparazione meccanica, idraulica, elettrica, di falegnameria, di muratura, ecc., di normali difficoltà su attrezzature, macchinari, mezzi d'opera ed impianti. Fornendo analoghe prestazioni, affianca lavoratori di livello superiore;
- operaio addetto alla pesatura dei mezzi d'opera conferenti presso gli impianti di smaltimento e piattaforme ecologiche con verifica della corrispondenza del rifiuto alla tipologia ammessa nell'impianto e altre operazioni connesse, esclusa l'attività di registrazione di cui al livello superiore; ecc.



LIVELLO PROFESSIONALE 4

Declaratoria

Operai specializzati che svolgono attività esecutive, anche di manutenzione, richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento. Possono utilizzare autoveicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore.

Profili esemplificativi:

- operaio che, negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, svolge mansioni polivalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 2° grado. Provvede altresì ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;
- operaio addetto alla movimentazione e trasporto con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra superiore a 10 T.;
- operaio addetto alla manovra ed alla manutenzione di carroponte/gru che, avendo acquisito adeguate capacità tecnico-pratiche, conosce il ciclo completo di lavorazione e svolge compiutamente mansioni di conduttore degli impianti;
- operaio addetto alle discariche, agli impianti di smaltimento e alle piattaforme ecologiche che, oltre alle mansioni di pesatura e verifica di cui al livello precedente, svolge attività di registrazione carico/scarico dei rifiuti su appositi registri e/o modulistica previsti dalle normative in vigore;
- operaio che, in possesso di preparazione acquisita mediante addestramento o esperienze equivalenti, effettua anche operazioni di controllo chimico in attuazione di istruzioni prestabilite per la regolare conduzione dell'impianto; ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 5

Declaratoria

Operai che svolgono mansioni di massima specializzazione nonché interventi manutentivi di elevata delicatezza, complessità e difficoltà. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:

- operaio che negli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse ed avanzate, svolge mansioni polivalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista, turbinista o conduttore di generatore di vapore, per il cui svolgimento è richiesta la patente di 1° grado generale. Provvede altresì ad assolvere compiti di manutenzione dell'impianto cui è assegnato;
- operaio addetto agli impianti di smaltimento dei rifiuti, depurazione delle acque e trattamento dei fanghi, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da

notevole capacità di trattamento e da tecnologie complesse che, in possesso di elevate capacità tecnico-pratiche e di adeguata preparazione professionale acquisite con approfondita conoscenza teorica e/o mediante esperienze di lavoro con autonomia operativa, in possesso della patente di 1° grado generale, svolge mansioni di natura tecnica di notevole rilievo, varietà e complessità connesse alla conduzione e manutenzione degli impianti. E' in grado di definire ed effettuare interventi risolutivi di natura meccanica e/o elettrica, elettronica e sulla strumentazione;

- operaio che, in possesso di specifico diploma di scuola media superiore di 2° grado, che, preposto al laboratorio chimico, svolge compiti d'analista e sulla base delle determinazioni analitiche effettuate, fornisce le necessarie istruzioni operative agli addetti alla conduzione dell'impianto per le conseguenti variazioni da apportare ai parametri tecnici del processo, con responsabilità di guida e controllo degli addetti; ecc.;
- operatore esterno di termovalorizzatore con patente di 1° grado;
- operatore DCS di termovalorizzatore con patente di 1° grado.

AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA

Declaratoria di Area operativo-funzionale

Vi appartiene il personale che con specifica collaborazione svolge attività amministrative o tecniche inerenti al processo organizzativo dell'impresa, caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, delle norme e procedure vevoli per i campi in cui opera.

L'area prevede otto livelli professionali e quattordici posizioni parametrali.

LIVELLO PROFESSIONALE 2

Declaratoria

Lavoratori d'ordine che, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività esecutive elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, con utilizzo di macchinari, strumenti informatici, ecc.

Profili esemplificativi:

- Lavoratore che, utilizzando anche strumenti informatici, svolge compiti semplici quali: videoscrittura, registrazione/archiviazione/fotocopiatura/trasmissione informatica di corrispondenza/documenti, inserimento dati, ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

Lavoratori d'ordine che, oltre a svolgere le mansioni del livello 2, con specifica collaborazione, svolgono attività, sia tecniche che amministrative, sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Profili esemplificativi:

- lavoratore addetto ad attività amministrative/contabili che, utilizzando anche mezzi informatici, svolge attività di registrazione e tenuta della documentazione aziendale relativa alla gestione amministrativa del personale; provvede alla raccolta dati e allo svolgimento di operazioni contabili (impostazione e registrazione dati su moduli, supporti informatici, totalizzazioni, elaborazioni statistiche, ecc.); ecc.;
- lavoratore che, in base a precise istruzioni, svolge compiti di segreteria, redige corrispondenza e documenti secondo schemi/modelli usuali, provvede allo smistamento e all'archiviazione di documenti, compila prospetti e tabelle su schemi prefissati dietro precise istruzioni; ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 4

Declaratoria

Lavoratori d'ordine che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di carattere tecnico o amministrativo di particolare rilievo rispetto al livello inferiore, richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche, anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate.

Profili esemplificativi:

- lavoratore che, in base a precise istruzioni, svolge compiti di segreteria, redige, secondo schemi usuali o avvalendosi di appunti stenografici, corrispondenza e documenti; esamina per l'archiviazione e per il loro smistamento documenti e, ove richiesto, compila, su precise istruzioni e su schemi prefissati, prospetti e/o tabelle;
- lavoratore addetto ad attività amministrative/contabili che svolge attività connesse con la gestione amministrativa del personale: liquidazione stipendi; controllo, secondo procedure definite, di tutti i documenti relativi alle attività di competenza (malattia, ferie, permessi, pratiche previdenziali, pratiche assicurative, pratiche assunzione, pratiche R. C. auto, ecc.). Provvede al completamento e all'elaborazione dei dati ivi contenuti con l'utilizzo di mezzi informatici; ecc.
- operatore EDP che, in base alla pianificazione del lavoro ed alle istruzioni ricevute, provvede al funzionamento dell'elaboratore centrale, al controllo del sistema operativo e dei relativi output, effettuando anche le operazioni ausiliarie connesse; effettua il caricamento dei programmi, controlla le segnalazioni di errore e interviene direttamente per individuare possibili soluzioni; effettua operazione di salvataggio dei dati; ecc.
- addetto allo sportello con il pubblico per il disbrigo delle pratiche relative all'applicazione della tariffa rifiuti; ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 5

Declaratoria

Lavoratori di concetto che svolgono attività di elevato contenuto professionale tecniche/amministrative. In possesso di conoscenze teoriche derivanti da istruzione di grado superiore o conseguite con approfondita esperienza e formazione, nonché di capacità pratiche di elevata specializzazione professionale relative a tecniche, tecnologie

e processi operativi, operano con autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate e con discrezionalità definita nell'adattamento delle procedure e dei processi relativi alla propria attività. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:

- lavoratore che opera in area amministrativo-contabile-finanziaria, anche coordinando altri lavoratori. Predisporre la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati per la redazione di documenti quali bilanci, situazioni contabili e/o finanziarie, ecc.;
- lavoratore che, operando in area gestionale e/o amministrativa del personale, cura le attività che garantiscono il rispetto delle procedure e delle normative di legge e contrattuali, gli adempimenti contributivi e fiscali e la gestione e/o amministrazione del personale, anche coordinando l'attività di altri lavoratori;
- segretario assistente: lavoratore che esamina e svolge pratiche amministrative complesse che richiedono specifiche procedure non standard. Svolge attività complementari a quelle del superiore, che implicano contatti con enti esterni. Gestisce l'attività di segreteria anche attraverso il coordinamento e il controllo di altro personale;
- capo turno EDP: lavoratore che predisporre l'assetto del sistema secondo priorità e classi assegnate alle varie procedure e ne gestisce le risorse. Cura il rispetto delle norme operative attuando, ove necessario, le procedure di emergenza previste; analizza e individua condizioni di errore sia hardware che software, verifica la completezza degli output. Coordina e controlla le attività del personale in turno e l'addestramento dei neo-inseriti;
- programmatore: lavoratore che definisce i mezzi e realizza l'analisi informatica di una procedura, sulla base dell'analisi funzionale, e programma secondo il linguaggio e gli standard definiti. Conduce le prove pratiche di funzionamento del programma eliminando eventuali errori ed effettuando la messa a punto finale. Mantiene e aggiorna i programmi già funzionanti;
- capo responsabile di circoscrizioni/coordinatore di più quartieri o settori cittadini: lavoratore che esplica mansioni relative al coordinamento funzionale di unità organizzative operanti su zone territoriali o su aree comprendenti più quartieri, per la realizzazione degli obiettivi di intervento aziendale e di sviluppo dei servizi;
- responsabile di centro di servizi o gestioni: lavoratore che assicura nelle zone, nei settori, nel comprensorio o nelle gestioni assegnate, il funzionale e corretto svolgimento dei servizi aziendali e la distribuzione del lavoro, compilando i rapporti periodici;
- ispettore ambientale che, in possesso delle necessarie autorizzazioni amministrative rilasciate dagli enti e/o dalle autorità competenti preposti, svolge compiti di verifica e controllo del rispetto delle disposizioni in materia di smaltimento dei rifiuti, igiene del suolo e tutela ambientale; ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 6

Declaratoria

Lavoratori di concetto che svolgono attività di natura tecnica o amministrativa, le quali, pur svolgendosi nell'ambito o nei limiti di direttive generali, richiedono specifica competenza tecnico-professionale ed esperienza, con facoltà di decisione ed autonomia operativa per il raggiungimento degli obiettivi di ufficio, reparto o centro di servizi di notevole rilevanza cui appartengono. Operano individualmente ovvero coordinano e controllano i lavoratori della unità organizzativa di propria competenza e della quale sono formalmente responsabili.

Profili esemplificativi:

- capo ufficio;
- ispettore e/o preposto al controllo e all'organizzazione tecnico-amministrativa di più centri di servizio o gestione;
- analista EDP: lavoratore che svolge attività di analisi e progettazione per la realizzazione e/o il mantenimento di programmi applicativi, nonché attività necessarie per la realizzazione di programmi e per le prove del sistema progettato o parte di esso;
- lavoratore che, nell'ambito del servizio aziendale di prevenzione e protezione dei rischi professionali, assicura, in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, le pertinenti attività di studio e l'elaborazione di proposte.

Conseguentemente collabora alla predisposizione di piani formativi ed informativi del personale, alla scelta di dispositivi di prevenzione individuale nonché fornisce il necessario supporto informativo-tecnico nei rapporti con gli enti preposti. Controlla il corretto svolgimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di antincendio, collaudi e visite periodiche;

- Capo turno impianto: Tecnico conduttore/manutentore che, in possesso della patente di 1° grado generale per impianto di smaltimento dei rifiuti, è in grado di definire ed effettuare interventi risolutivi di natura meccanica e/o elettrica, elettronica e sulla strumentazione. Ha compiti di guida, coordinamento e controllo delle squadre dei lavoratori in turno, ed è responsabile del rispetto delle norme e dei parametri di funzionamento degli impianti, alla condotta ad ai risultati della lavorazione, nonché del rispetto delle procedure aziendali in materia di certificazione della qualità e di accettazione dei rifiuti;
- Responsabile tecnico-amministrativo/coordinatore di officina di dimensioni rilevanti per cospicuo numero di addetti e per complessità di interventi ovvero responsabile tecnico-amministrativo/coordinatore di più officine;
- Lavoratore che svolge l'attività in laboratori chimici complessi di ricerca e sviluppo per l'effettuazione delle quali sia richiesto il titolo di laurea breve o a fronte di una decennale esperienza professionale acquisita nel settore specifico e debitamente certificata; ecc.



LIVELLO PROFESSIONALE 7

Declaratoria

Lavoratori aventi funzioni direttive e di collaborazione con i responsabili di livello superiore, che, sulla base di direttive generali e con la preparazione professionale richiesta, predispongono programmi operativi per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché i relativi piani di lavoro, individuando e sviluppando, ove necessario, sistemi e metodologie innovativi. Operano individualmente ovvero coordinano e controllano i lavoratori delle unità organizzative di propria competenza e della quale sono formalmente responsabili.

Profili esemplificativi:

- capo settore: lavoratore responsabile di settore tecnico od amministrativo composto da più uffici;
- analista di sistema: lavoratore responsabile del sistema operativo e hardware, che assicura la corretta gestione delle attività di un centro EDP di rilevante complessità, nonché dei relativi sistemi e sottosistemi operativi, verificandone la rispondenza alle esigenze aziendali e pianifica e coordina le attività necessarie per la manutenzione dell'hardware e la gestione degli impianti ausiliari del centro;



- 
- 
- lavoratore responsabile del controllo di gestione, che coordina la redazione di programmi pluriennali e budget annuali, verificandone la coerenza con le direttive impartite dalla direzione ed assicura l'analisi ed il controllo periodico dell'andamento gestionale, avvalendosi delle opportune tecniche contabili e metodologie di analisi;
 - capo impianto: responsabile tecnico e/o amministrativo di impianto di smaltimento e/o trasformazione di rilevanti dimensioni e di tecnologia avanzata; ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 8

Declaratoria


Lavoratori aventi funzioni direttive e di collaborazione attiva ed immediata con la direzione e/o con i quadri. Oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria di livello 7, con ampia autonomia decisionale e un alto grado di competenze specialistiche sono preposti alla guida, al coordinamento e al controllo di struttura rilevante per peso strategico o dimensionale.

Profili esemplificativi:



- 
- capo servizio: lavoratore responsabile del coordinamento di più settori e con pluralità di compiti;
 - lavoratore responsabile del sistema informatico, che coordina e sovrintende alle attività di analisi, sviluppo e manutenzione del software, nonché di realizzazione dei relativi programmi; assicura il funzionamento ottimale del sistema informatico in linea con gli obiettivi aziendali; elabora proposte di investimento per nuovi servizi; ecc.
- 

LIVELLO Q (QUADRI)

Declaratoria





E' attribuita la categoria di Quadro, sia di linea che di staff, ai dipendenti sia tecnici che amministrativi che, provvisti di competenza specialistiche, con carattere di continuità e con elevato grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, svolgono funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi o unità organizzative aziendali ovvero funzioni di progettazione e/o gestione di programmi di rilevante importanza.



Ricoprendo ruoli ad alto contenuto professionale, con personale contributo di particolare originalità e creatività, hanno responsabilità di risorse o anche di collaboratori e/o unità organizzative di particolare complessità.

Disciplina integrativa per la categoria dei Quadri

- 
1. E' istituito, dall'1.5.2008, il livello Q nel quale sono collocati i dipendenti con categoria di Quadro. Ai Quadri si applica la disciplina del vigente c.c.n.l. nonché quella di seguito specificata.
 2. L'Azienda fornisce ai Quadri i necessari elementi informativi circa gli obiettivi aziendali sia per quanto riguarda il settore di attività nella quale sono inseriti sia riguardo alle più generali problematiche gestionali dell'impresa, con particolare riferimento a
- 

modifiche strutturali della configurazione organizzativa aziendale e al mutamento degli assetti tecnologici.

3. L'azienda cura la formazione dei Quadri, con particolare riguardo alle problematiche organizzative, gestionali e relazionali e promuovendo altresì il loro aggiornamento professionale. A tal fine, l'azienda organizza specifici progetti e corsi formativi a loro favore, nell'ambito di un programma di formazione continua.
4. I Quadri hanno diritto ad accedere alla titolarità di brevetti per innovazioni tecniche realizzate in azienda, e hanno altresì la possibilità, previa autorizzazione della Direzione, di pubblicare a proprio nome ricerche o lavori relativi alle attività svolte.
5. L'azienda garantisce l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie ai Quadri che per motivi professionali siano coinvolti in procedimenti penali, civili e amministrativi, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave, per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
6. Al dipendente assegnato temporaneamente a svolgere funzioni di Quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, è attribuita la categoria di Quadro trascorso un periodo lavorativo di 180 giorni di effettivo svolgimento delle mansioni.
7. In materia di orario di lavoro si applica ai quadri quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.
8. Per tutto quanto non espressamente previsto, trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 4, 5, 6 della Legge n. 190/1985. Conseguentemente, con la presente regolamentazione è stata data piena attuazione alla legge predetta.

AREA OFFICINE E SERVIZI GENERALI

DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO-FUNZIONALE

Vi appartiene il personale che svolge attività di supporto all'organizzazione e alla produzione dei servizi aziendali.

L'area prevede sei livelli professionali e undici posizioni parametrali.

LIVELLO PROFESSIONALE J

Declaratoria

Lavoratori che eseguono attività semplici, a contenuto manuale, con utilizzo di attrezzature, macchinari o strumenti, che non richiede conoscenze professionali, né la conduzione di veicoli, ma un periodo minimo di pratica.

Profili professionali

- usciere, portiere, custode, commesso e figure consimili;
- addetto ad attività di carico/scarico, pulizie, lavaggio veicoli, rifornimento carburante e rabbocchi vari, ecc;

- manovale.

LIVELLO PROFESSIONALE 1

Declaratoria

Lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del livello J, eseguono operazioni semplici le quali non richiedono conoscenze professionali ma un periodo minimo di pratica, anche utilizzando strumenti e macchinari, anche a motore.

Profili esemplificativi:

- addetto al centralino e alla piccola manutenzione di attrezzature/macchinari vari (fotocopiatrici, ecc.).

LIVELLO PROFESSIONALE 2

Declaratoria

Lavoratori/operai comuni che, oltre a svolgere le mansioni appartenenti alla declaratoria del 1° livello, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, anche utilizzando veicoli per la cui conduzione dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria B.

Profili esemplificativi:

- addetto al magazzino con compiti di accettazione e distribuzione dei materiali. Eseguo la movimentazione e l'impilamento di materiali vari da e per zone e posti prestabiliti nel magazzino, eventualmente, anche con l'ausilio di elevatori meccanici.

LIVELLO PROFESSIONALE 3

Declaratoria

Lavoratori/operai qualificati che svolgono attività esecutive sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate. Nell'ambito delle loro mansioni possono essere adibiti alla conduzione di veicoli e mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto al più il possesso della patente di categoria "C".

Profili esemplificativi:

- autista di veicolo aziendale, che effettua operazioni di trasporto di persone e/o cose, consegna, ritiro di materiali e/o documenti presso uffici od enti esterni;
- guardia giurata/sorvegliante, che assicura la protezione e la salvaguardia dei beni aziendali, utilizzando appositi sistemi di sicurezza. Controlla l'accesso di persone, merci e mezzi ai luoghi aziendali, verificando l'idoneità della documentazione di accesso e registrando le entrate e le uscite su appositi supporti anche di tipo informatico. Effettua ispezioni nel perimetro aziendale secondo le indicazioni ricevute, attivando gli appositi sistemi di salvaguardia e di allarme;
- addetto al magazzino, che effettua, utilizzando i mezzi di movimentazione più idonei, lo stoccaggio dei materiali di entrata, le operazioni di scarico automezzi, i conteggi unità, l'aggiornamento delle schede inventario, anche con l'imputazione di dati nel terminale ed il posizionamento della merce nelle zone apposite. Fornisce, sulla base di documenti ricevuti, i materiali necessari ai servizi;

- operaio addetto ai lavori di montaggio e manutenzione meccanica di veicoli;
- operaio che, sulla base di precise istruzioni e/o disegni e schemi esegue lavori di costruzione, montaggio, manutenzione e riparazione meccanica, idraulica, elettrica, di falegnameria, di muratura, ecc., di normali difficoltà su attrezzature, macchinari, mezzi d'opera ed impianti. Fornendo analoghe prestazioni, affianca lavoratori di livello superiore; ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 4

Declaratoria

Lavoratori/operai specializzati che svolgono attività esecutive anche di manutenzione, richiedenti una professionalità adeguata per l'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti nonché specifiche conoscenze teorico-pratiche anche acquisite mediante addestramento o esperienze equivalenti, con autonomia operativa connessa ad istruzioni generali non necessariamente dettagliate. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento. Nell'ambito delle loro mansioni possono essere adibiti alla conduzione di veicoli e mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore.

Profili esemplificativi:

- operaio addetto alle officine di riparazione e manutenzione veicoli e mezzi;
- elettricista;
- elettrauto;
- lavoratore che riceve e controlla i documenti di versamento di materiali a magazzino e provvede alle operazioni di carico/scarico contabile attraverso l'imputazione nel sistema informativo, controllando la rispondenza tra ordine e bolla di prelievo; ecc.

LIVELLO PROFESSIONALE 5

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività di elevato contenuto professionale. In possesso di conoscenze teoriche derivanti da istruzione di grado superiore o conseguite con approfondita esperienza e formazione, nonché di capacità pratiche di elevata specializzazione professionale relative a tecniche, tecnologie e processi operativi, operano con autonomia nell'esecuzione delle attività assegnate e con discrezionalità definita nell'adattamento delle procedure e dei processi relativi alla propria attività. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento.

Profili esemplificativi:

- operaio che agendo con ampia discrezionalità e autonomia, con apporto di vasta e personale competenza maturata al massimo grado di specializzazione e in possesso delle tecnologie inerenti la propria attività e mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, anche con l'interpretazione critica di cicli, disegni e schemi, individua, valuta ed elimina ogni genere di guasti difetti e anomalie, propone e realizza modifiche e varianti, effettuando interventi risolutivi di elevata delicatezza, complessità e difficoltà su qualsiasi tipo di automezzi, attrezzature, organi, apparati, impianti e macchinari, sovrintendendo e coordinando l'attività dei lavoratori nell'area di propria competenza;
- lavoratore che controlla gli arrivi delle forniture confrontando l'ordine con i documenti di spedizione e avvia la procedura operativa di carico contabile.

Coordina e controlla l'attività degli operatori di magazzino in relazione alle operazioni di versamento, prelievo, carico e scarico e ottimizzazione delle aree di stoccaggio. Assicura il rispetto delle norme di gestione fiscale e amministrativa. E' responsabile della corretta emissione e della congruenza dei documenti di legge; ecc.

* * *

DICHIARAZIONI DELLE PARTI STIPULANTI

1. Al fine di valorizzare e favorire la crescita professionale del personale, qualora nell'ambito del singolo appalto di servizio l'azienda intenda provvedere alla copertura di posti in organico vacanti o di nuova istituzione che comportino contrattualmente un avanzamento al livello superiore, l'azienda stessa verificherà preventivamente la possibilità di soddisfare tale esigenza tra i dipendenti in forza presso lo specifico appalto, sempreché risultino in possesso dei requisiti e/o dei titoli stabiliti; comunque fatte salve, prioritariamente, le eventuali assunzioni disposte per collocamento obbligatorio a termini di legge e quelle di cui all'art. 10, comma 29, del presente c.c.n.l..
2. In relazione al processo di espansione della modalità cosiddetta porta a porta o domiciliare nei servizi di raccolta, le Parti stipulanti convengono quanto segue.

In caso di ristrutturazione ovvero di innovazioni tecnico – organizzative dei servizi di raccolta, disposte dall'azienda successivamente all'entrata in vigore della nuova classificazione e tali da avere oggettive implicazioni sui livelli occupazionali dell'Area conduzione, l'impresa convocherà la RSU congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., al fine di ricercare per i dipendenti interessati possibili soluzioni di salvaguardia occupazionale e di mantenimento, in via convenzionale, del livello d'inquadramento e del trattamento retributivo in atto.

Gli incontri di cui sopra saranno esperiti preliminarmente ad ogni altra procedura di legge in materia.

* * *

DISPOSIZIONI PER LA FASE DI PRIMA APPLICAZIONE DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE IN VIGORE DALL' 1/1/2017

Ai dipendenti in forza all'01/01/2017 inquadrati alla data del 31/12/2016 in un livello superiore a quello stabilito dal presente accordo, è mantenuto convenzionalmente, a tutti gli effetti, tale livello superiore.

Art. 16 – MUTAMENTO DI MANSIONI

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento del livello superiore, che abbia successivamente acquisite ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In relazione ad esigenze organizzative temporanee, il dipendente può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello purché rientranti nella medesima categoria legale e ciò non comporti alcun peggioramento economico o morale della sua condizione.
3. Anche in relazione a quanto previsto all'articolo 1, lettera C), punto 3, secondo alinea, del presente c.c.n.l., in caso di modifica strutturale degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
4. Nell'ipotesi di cui al comma precedente, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
5. Il mutamento di mansioni è accompagnato dall'assolvimento dell'obbligo formativo, ove necessario con riguardo a quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2008. Il relativo mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
6. Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore è assistito, salvo rinuncia, da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero può farsi assistere da un avvocato o da un consulente del lavoro.
In caso di reinquadramento in livello inferiore per definitivo mutamento di mansioni ai sensi del presente comma, al dipendente è attribuita la posizione parametrica A, ove prevista.
7. L'inidoneità alle mansioni specifiche di cui all'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni è regolata a termini del medesimo articolo.
8. Al dipendente che in forma esplicita e dietro preciso mandato, è chiamato a svolgere temporaneamente mansioni superiori, è riconosciuta la retribuzione base parametrica del superiore livello – relativa alla posizione parametrica B, ove prevista - per il periodo relativo alla loro effettuazione.
9. L'esplicazione di mansioni superiori, in sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, non dà luogo al passaggio al superiore livello,

salvo il caso di conferma nella mansione a seguito di mancato rientro del dipendente sostituito.

10. Qualora lo svolgimento di mansioni di livello superiore non abbia avuto luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione al livello superiore, nella posizione parametrica B, ove prevista, diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, in applicazione dei criteri di cui al comma seguente.

11. Relativamente ai livelli dal J al 4:

per effettivo svolgimento delle mansioni:

a) per 120 giorni consecutivi;

b) ovvero per 120 giorni non consecutivi nel periodo di 575 giorni calendariali.

Relativamente ai livelli dal 5 al Q:

per effettivo svolgimento delle mansioni:

a) per 150 giorni consecutivi;

b) ovvero per 150 giorni non consecutivi nel periodo di 575 giorni calendariali.

12. L'assegnazione temporanea a mansioni di livello superiore e il passaggio di livello avvengono sulla base di criteri obiettivi, che sono oggetto di esame congiunto con la struttura sindacale aziendale; fatta eccezione per l'assegnazione temporanea per il passaggio ai livelli 7, 8, Q.

13. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al terzo comma e fermo quanto disposto al sesto comma del presente articolo, ogni patto contrario è nullo.

CHIARIMENTI A VERBALE

1. La consecutività dei 120 o dei 150 giorni continuativi, di cui alla lettera a) dei commi 11 e 12, è interrotta da qualsiasi tipo di assenza anche retribuita, fatta eccezione per il riposo settimanale fisso o compensativo, a termini dell'art. 25 del vigente c.c.n.l..

Nel caso del riposo settimanale fisso in regime di settimana corta, il sabato prelaborato è ricompreso nell'eccezione in parola.

2. La fattispecie di cui alla lettera b) dei commi 11 e 12 si rende applicabile:

- nel caso di attribuzione di mansioni di superiore livello in modo occasionale, saltuario, intermittente;

- a seguito di interruzione – per qualsiasi tipo di assenza anche retribuita - della consecutività dei 120 o dei 150 giorni continuativi.

In entrambi i casi di cui al presente comma, il computo dei giorni di effettivo svolgimento delle mansioni opera nell'ambito del periodo calendariale di 575 giorni. Quest'ultimo decorre, in ogni caso, dal primo giorno di attribuzione delle mansioni del superiore livello.

CAPITOLO V

ORARIO DI LAVORO, FESTIVITA', RIPOSI, FERIE

PREMESSA

In considerazione:






- del fatto che la gestione del ciclo completo dei servizi ambientali costituisce un servizio pubblico essenziale, volto alla tutela costituzionale del diritto della persona alla salute e all'igiene;
- della peculiarità delle prestazioni rese dal personale regolato dal presente c.c.n.l.;
- delle disposizioni legislative in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- delle ragioni obiettive e tecniche inerenti l'organizzazione del lavoro nei servizi assicurati dalle imprese,

le Parti si danno atto





che le disposizioni contenute nel presente capitolo V costituiscono attuazione delle deleghe previste dal D.Lgs. 8.4.2003 n. 66, come modificato dal D.Lgs. 19.7.2004 n. 213, anche con riferimento alle deroghe ed eccezioni di cui ai relativi artt. 7, 9, 16, 17, e rappresentano una normativa complessivamente idonea a realizzare la "protezione appropriata" dei lavoratori, come richiesto dall'art. 17, comma 4, del citato D.Lgs.

Art. 17 – Orario di lavoro

1. L'orario normale settimanale di lavoro del personale, articolato di norma in sei giorni lavorativi salvo deroghe previste in sede aziendale, è di 36 ore.
A decorrere dall'1 febbraio 2017, la durata settimanale dell'orario normale di lavoro è di 38 ore, articolata di norma in sei giorni lavorativi salvo deroghe previste in sede aziendale.
2. La durata giornaliera massima dell'orario di lavoro è di 9 ore, comprensive delle prestazioni di cui all'art. 20, comma 1.
3. La durata settimanale massima dell'orario di lavoro è di 48 ore, comprensive delle prestazioni di cui all'art. 20, comma 1.
4. L'orario giornaliero di lavoro viene stabilito dall'azienda con apposito ordine di servizio, dopo un esame congiunto con le rappresentanze sindacali unitarie, congiuntamente alle strutture sindacali territoriali delle OO.SS. stipulanti.
5. A termini dell'art. 1, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro è inteso come qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni. L'orario di lavoro giornaliero va conteggiato dall'ora fissata dall'azienda per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore ha ultimato il servizio.

- 
6. L'orario giornaliero di lavoro può essere svolto anche nell'ambito di nastri lavorativi, la cui definizione è oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo.
7. Le operazioni accessorie quali, ad esempio, indossare o togliere gli indumenti di lavoro, provvedere alla pulizia e all'igiene personali, ecc. sono effettuate al di fuori dell'orario di lavoro previsto, fatte salve le situazioni derivanti da esigenze logistiche o organizzative anche relative all'utilizzo dei D.P.I. . Restano confermati gli accordi aziendali in materia.
8. Il personale turnista non deve lasciare il servizio fino a quando non sia stato sostituito; fermo restando che la sostituzione deve avvenire al massimo entro due ore dalla fine del turno.
9. Durante l'orario normale di lavoro giornaliero, il dipendente ha diritto a una pausa non retribuita per la consumazione dei pasti principali di durata non superiore a due ore.
10. Ferme restando le eventuali, più favorevoli situazioni in atto aziendali, i lavoratori addetti a impianti di smaltimento in turni continui ed avvicendati di 8 ore hanno diritto, per ogni periodo giornaliero, ad una pausa di 20 minuti, con decorrenza della retribuzione globale, comunque assicurando il regolare funzionamento degli impianti stessi. Ai lavoratori che effettuano la propria prestazione soltanto in turni notturni è riconosciuta, per ogni periodo giornaliero, una pausa di 20 minuti con decorrenza della retribuzione globale.
11. Nei confronti del personale che, per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio, è tenuto a prestare lavoro in uno o più Comuni, il tempo impiegato a raggiungere dal posto di lavoro le diverse sedi in cui esplica la propria attività e il tempo impiegato per il rientro al posto di lavoro sono computati nell'orario di lavoro effettivo. Per posto di lavoro deve intendersi quello scelto dall'azienda a sede di appello giornaliero.
12. In caso di comandi giornalieri o di breve durata, per motivi di carattere eccezionale, in località diverse dall'abituale posto di lavoro, l'eventuale maggior tempo impiegato per raggiungere dal predetto posto di lavoro, con gli abituali mezzi di trasporto, le località comandate e viceversa, è considerato come lavoro effettivo eccedente l'orario normale di lavoro regolato dalle disposizioni di cui all'art. 20, sempreché sia stato disposto oltre l'orario normale di lavoro.
13. Nei confronti dei lavoratori inquadrati nei livelli 7, 8 e Q, in materia di orario di lavoro si applica esclusivamente quanto stabilito dall'art. 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003, salvo che non sia richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.
- 
- 
- 
- 

NORMA TRANSITORIA

- 
1. A totale compensazione dell'aumento dell'orario di lavoro di cui al presente art.17, comma 1, ai lavoratori a tempo pieno in forza al 31.01.2017 viene riconosciuto dall'01.02.2017 un monte ore annuo procapite di permessi retribuiti pari a 27,50 ore, da godersi nell'anno solare di competenza compatibilmente con le esigenze di servizio. A decorrere dall'01/01/2018 il predetto monte ore annuo sarà pari a 30 ore. Analogamente, ai lavoratori impiegati a tempo parziale in forza al 31.01.2017, viene riconosciuto, dall'01.02.2017, un monte ore annuo procapite di permessi retribuiti di
- 
- 
- 

pari entità, riproporzionato alla durata della prestazione lavorativa ordinaria contrattualmente stabilita.

2. Al fine di mantenere immutata la retribuzione in essere al 31/01/2017, ai lavoratori a tempo parziale in forza all'1/2/2017 sarà proposto, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda, l'aumento proporzionale della durata della prestazione lavorativa, con decorrenza 1/2/2017; a fronte di esigenze del lavoratore, è fatta salva la sua possibilità di confermare la precedente durata della prestazione lavorativa contrattuale, con il conseguente riproporzionamento della retribuzione.
3. In relazione all'entrata in vigore del nuovo orario di lavoro, anche in deroga all'articolo 10, quinto comma, del presente c.c.n.l., è fatta salva la possibilità per il datore di lavoro e il lavoratore a tempo parziale, in forza al 31/01/2017, di pattuire specifiche condizioni contrattuali.
4. Nell'anno di cessazione dal servizio, il lavoratore ha diritto a un rateo del monte ore annuo di permessi retribuiti per ogni mese in cui è stato in forza, considerando come mese intero le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni e trascurandosi quelle inferiori. Qualora il lavoratore, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, abbia goduto di un numero di ore di permesso superiore a quello maturato, l'azienda tratterà dalle spettanze di fine rapporto l'importo corrispondente alle ore di permesso godute ma non maturate.
5. Fermo rimanendo l'impegno delle aziende a favorire, su richiesta del lavoratore, prioritariamente rispetto alle ferie, l'effettiva fruizione entro l'anno solare delle ore di permesso, compatibilmente con le esigenze del servizio, le ore eventualmente non fruite nell'anno solare di competenza sono liquidate con la retribuzione del mese di gennaio nei valori in atto nel precedente mese di dicembre.
6. Il riconoscimento del monte ore di cui al comma 1 non spetta ai lavoratori individuati dall'art. 17, comma 5, del D.lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, salvo che non fosse richiesto loro dall'azienda il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

DISPOSIZIONI PER LA FASE DI PRIMA APPLICAZIONE

PROCEDURA PER L'INTRODUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO DI 38 ORE.

In relazione all'entrata in vigore, dall'1 febbraio 2017, dell'orario settimanale di lavoro di 38 ore, l'azienda e la R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti si atterranno alla seguente procedura, obbligatoriamente preliminare.

L'azienda effettuerà il primo incontro con le predette OO.SS. entro il 31 dicembre 2016.

Il confronto si svilupperà nelle settimane seguenti per concludersi, in ogni caso, entro il 31 gennaio 2017.

In tale presupposto, l'azienda predisporrà un piano di riorganizzazione dei servizi, che verrà illustrato e consegnato alle predette OO.SS., concernente le modalità di svolgimento



dell'attività lavorativa nelle diverse e specifiche condizioni operative, con particolare riguardo all'assetto organizzativo del servizio spazzamento e raccolta, manuale e/o meccanizzata nonché alla raccolta differenziata e al servizio "porta a porta", anche al fine di assicurare condizioni operative coerenti con la tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Esaurito il confronto di merito dopo approfondita e specifica discussione nel corso degli incontri programmati nell'ambito della procedura, l'azienda definirà il piano di riorganizzazione da attuare.



In relazione all'entrata in vigore del nuovo orario settimanale di lavoro di 38 ore, l'adozione dei più diversi provvedimenti di riorganizzazione dei servizi dovrà comunque assicurare la salvaguardia di tutti i posti di lavoro in essere alla data del 31.1.2017.

Art. 18 – Orario di lavoro multiperiodale



1. A decorrere dall'1/2/2017 nel rispetto delle norme che tutelano la salute e la sicurezza dei lavoratori, l'azienda, in funzione delle esigenze tecniche, produttive e organizzative e al fine di migliorare la produttività dell'organizzazione del lavoro, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, potrà predisporre, secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 4, la programmazione dell'orario di lavoro con un'articolazione multiperiodale, con riguardo anche a singoli settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori.
2. Nell'ambito di un periodo calendariale consecutivo superiore a otto settimane e fino a ventiquattro settimane, la durata settimanale dell'orario normale di lavoro di 38 ore può essere realizzata come media risultante al termine dell'intero periodo programmato.
3. In tale ambito, le ore ordinarie di lavoro non possono essere superiori a 46 ore settimanali né essere inferiori a 30 ore settimanali.
4. Qualora la prestazione giornaliera interessi l'arco temporale 22.00/06.00, la durata massima dell'orario giornaliero non potrà superare le 8 ore.
5. L'attuazione del programma di orario di lavoro in regime multiperiodale non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattuale normalmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore, né al trattamento per lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 38 ore.
Per l'intero periodo programmato, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto; fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato vanno considerate e retribuite, in ogni caso, come lavoro straordinario secondo le ordinarie cadenze temporali mensili.
6. L'azienda e la R.S.U. si incontreranno a livello aziendale, novanta giorni calendariali prima dell'avvio dell'orario multiperiodale, per esaminare congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti le seguenti materie:
 - i segmenti produttivi ove applicare l'orario di lavoro multiperiodale;
 - le modalità di attuazione e la modulazione mensile dell'orario multiperiodale.
7. In tale ambito temporale, saranno oggetto di contrattazione le eventuali tipologie di dipendenti da esentare da tale articolazione oraria.

- 
- 
8. I lavoratori interessati dall'orario multiperiodale saranno informati con un preavviso di 30 giorni calendariali.
 9. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le Parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni di quanto previsto al comma 2, relativamente alla maggiore durata del periodo di orario di lavoro in regime multiperiodale, e di quanto previsto al comma 3 del presente articolo.

NOTE A VERBALE

- 
- 
1. Gli effetti economici derivanti dall'applicazione del presente articolo sono utili per la determinazione dell'eventuale premio di risultato di cui all'art. 2, lett. C).
 2. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia di orario di lavoro multiperiodale in essere nel giorno precedente l'entrata in vigore del presente articolo; ferma restando la necessità di una verifica delle parti di eventuali adeguamenti alla nuova durata dell'orario di lavoro settimanale.

Art. 19 – Orario di lavoro in regime di attività lavorativa flessibile

- 
- 
1. A decorrere dall'1/2/2017 in relazione alle peculiarità del settore e alle particolari esigenze di servizio delle aziende, comportanti variazioni dell'intensità lavorativa, le aziende possono attuare programmi di attività lavorativa flessibile - con riguardo anche a singoli settori, reparti, uffici o gruppi di lavoratori - con orari giornalieri superiori ovvero inferiori all'orario normale di lavoro in periodi prestabiliti, semprechè la media dell'orario settimanale di lavoro al termine di tali periodi risulti pari all'orario normale settimanale di cui all'art. 17.
 2. La durata settimanale media dell'orario normale di lavoro di 38 ore può essere realizzata:
 - a) per singole settimane non consecutive, con ore ordinarie di lavoro di durata giornaliera normalmente non inferiore a 4 ore e non superiore a 9 ore;
 - b) per periodi plurisettimanali consecutivi comunque non superiori a otto settimane, con ore ordinarie di lavoro di durata settimanale normalmente non inferiore a 30 ore e non superiore a 46 ore.
 3. Le modalità di attuazione dell'orario di lavoro flessibile ai sensi del comma 2 nonché gli eventuali scostamenti sono oggetto di esame congiunto tra azienda e la RSU, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.
 4. Esperito l'esame congiunto, gli orari di lavoro e i periodi programmati in attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2 sono comunicati con ordine di servizio ai lavoratori dei settori, reparti o uffici interessati:
 - a) con riguardo alla singola settimana: con preavviso minimo di quattro giorni calendariali;

- b) con riguardo a un periodo fino a quattro settimane consecutive: con preavviso minimo di sette giorni calendariali;
- c) con riguardo a un periodo da cinque a otto settimane consecutive: con preavviso minimo di dieci giorni calendariali.

5. L'attuazione del programma di orario di lavoro in regime di flessibilità non dà luogo né alla riduzione del trattamento retributivo contrattuale normalmente dovuto nei periodi con orario settimanale inferiore alle 38 ore né al trattamento per lavoro straordinario nei periodi con orario settimanale superiore alle 38 ore.

Per l'intero periodo programmato, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario normale contrattualmente previsto; fermo restando che le ore eccedenti l'orario programmato saranno considerate e retribuite, in ogni caso, come ore di lavoro straordinario secondo le consuete cadenze temporali mensili.

6. Pertanto, nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 2, in aggiunta al normale trattamento mensile di cui al comma 5, le ore prestate oltre l'orario normale settimanale di cui all'art. 17 e fino a 46 ore settimanali, per un massimo di 150 ore procapite annue, sono compensate con la sola maggiorazione del:

- 15 % per le prime 120 ore;
- 20 % per le residue 30 ore

applicata sulla retribuzione base parametrica oraria.

Il trattamento di cui al presente comma è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

7. Le ore di prestazione programmate in attività lavorativa flessibile non possono essere richieste nel giorno di riposo settimanale individuale.

8. Qualora, nei periodi in cui sia in atto un programma di attività lavorativa flessibile ai sensi del comma 2, si verificano assenze per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro in giorni in cui sia stata programmata una prestazione lavorativa di durata superiore al normale orario giornaliero, le ore prestabilite in eccedenza sono recuperate nell'ambito del medesimo ovvero di un successivo programma.

9. Fermo restando quanto previsto dall'art. 17, in sede di contrattazione aziendale di secondo livello le Parti potranno concordare modifiche e/o integrazioni di quanto previsto ai commi 2, lettere a) e b), 4 e 6 del presente articolo; fatta salva la durata massima del periodo plurisettimanale in regime di orario flessibile.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Le parti si danno atto che:

- l'attuazione dei programmi di attività lavorativa flessibile di cui al presente articolo non deve influire sulla quantificazione dell'organico aziendale;
- sono fatti salvi gli accordi aziendali concernenti programmi di attività lavorativa flessibile in essere nel giorno precedente l'entrata in vigore del presente articolo; ferma restando la necessità di una verifica delle parti di eventuali adeguamenti alla nuova durata dell'orario di lavoro settimanale.

Art. 20 – Lavoro straordinario, notturno, festivo

1. Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre le ore di lavoro settimanale di cui all'art. 17, comma 1, nonché quello ipotizzato dall'art. 18, comma 4, 2° capoverso. Nei limiti consentiti dalla legge, ove particolari, anche imprevedibili, esigenze di servizio lo richiedano, il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte, per un monte ore non superiore a 150 ore pro-capite di lavoro straordinario per ogni anno solare. Gli eventuali residui del predetto monte ore non sono utilizzabili nell'anno solare seguente.
2. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
 - a) straordinario diurno feriale: 12% sulle prime 75 ore annue; 20% sulle ore annue dalle 76 fino alle 150; 35% sulle ore annue eccedenti;
 - b) straordinario diurno festivo: 65%;
 - c) straordinario notturno feriale: 50%;
 - d) straordinario notturno festivo: 75%.
3. Le modalità e i criteri attuativi del lavoro straordinario predisposti dall'azienda (programmazione dell'utilizzo tenendo conto anche delle disponibilità individuali, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela", ecc.) – qualora non già stabiliti - sono oggetto di preliminare esame congiunto con la RSU, congiuntamente alle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, e di successiva comunicazione ai lavoratori con specifico ordine di servizio.
4. Nelle settimane in cui si verificano assenze parziali dal lavoro, retribuite o indennizzate dai competenti Istituti, le eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario settimanale di lavoro saranno compensate con le maggiorazioni di cui al comma 2, a seconda delle fattispecie. Resta fermo che le eventuali ore di lavoro straordinario, determinate da tali assenze, non sono utili al computo del monte annuo di 150 ore.
5. Si considera lavoro festivo quello autorizzato e compiuto nei giorni festivi individuati dall'art. 21, comma 1.
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 e/o derivanti da specifiche richieste della committenza.
6. Le prestazioni di lavoro festivo sono compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata delle seguenti percentuali:
 - festivo diurno: 50%;
 - festivo notturno: 75%.

7. Si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello autorizzato e compiuto tra le ore 22.00 e le ore 06.00; fatto salvo quanto previsto al comma 12.
Il lavoro notturno deve essere equamente ripartito fra i lavoratori interessati con turnazione avvicendate (notturne e diurne) che evitino allo stesso lavoratore l'impiego del lavoro notturno in modo continuativo.

8. Per i lavoratori che eseguono lavoro notturno in tre turni avvicendati di otto ore, si considera lavoro notturno, ai soli fini retributivi, quello delimitato dalle ore 22.00 alle ore 06.00.

9. A partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato adibire le donne al lavoro dalle 22.00 alle 06.00.

10. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a cinque anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore, anche vedovo, che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria o, in alternativa, il padre adottivo o affidatario con lei convivente, di un minore nei primi tre anni dal suo ingresso in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età del minore stesso;

d) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

11. Il lavoro notturno di cui al comma 8 è compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 33%; fatto salvo quanto previsto al comma 12.

Detta maggiorazione è onnicomprensiva di ogni effetto retributivo legale e contrattuale anche aziendale, fatto salvo quanto previsto all'art. 76 relativamente al trattamento di fine rapporto (TFR).

12. Con riguardo ai soli turni di lavoro che abbiano inizio dalle ore 4 del mattino, si considera prima ora del servizio diurno l'ora dalle 5 alle 6. Per tale ora verrà corrisposta la retribuzione individuale oraria maggiorata di una percentuale non superiore al 20%, convenuta a seguito dell'espletamento di una contrattazione di secondo livello specificamente attivata allo scopo di definire modalità e criteri attuativi di tali turni (programmazione dell'utilizzo, rotazione, esclusione/limitazione di "soggetti meritevoli di tutela"), ai fini della tutela della salute e sicurezza del lavoro.

Qualora, entro 30 giorni dall'avvio della specifica trattativa - fatte salve le eventuali proroghe concordate tra le parti - non sia stata sottoscritta la prevista intesa, le parti aziendali potranno richiedere l'assistenza delle parti nazionali stipulanti per il perfezionamento dell'intesa stessa.

Nell'obiettivo di fruire dei regimi legali agevolati previdenziali e fiscali, per effetto di incrementi di produttività, efficienza, qualità, ecc., le parti aziendali potranno definire misure, criteri, modalità per il lavoro notturno, eventualmente anche nell'ambito della trattativa di cui sopra.

Resta ferma la corresponsione della sola normale retribuzione per le prestazioni lavorative rese nelle successive ore diurne.

13. I trattamenti di cui ai commi 2, 6, 11 e 12 del presente articolo non sono tra loro cumulabili, in quanto il maggiore assorbe il minore.
14. Con riguardo al lavoro straordinario, la contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire un monte ore annuo di lavoro straordinario superiore a quello previsto dal comma 1.
15. Entro i mesi di gennaio e luglio di ogni anno l'azienda, nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela della riservatezza personale, fornisce informazione specifica alle R.S.U. e alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti sui dati riassuntivi relativi al lavoro straordinario procapite del semestre precedente, distinti per Area operativo-funzionale o reparto.
16. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in vigore concernenti i trattamenti economici relativi alle distinte fattispecie di prestazioni lavorative considerate nel presente articolo.

NORMA TRANSITORIA

Le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale rese nel mese di gennaio 2017 saranno compensate con la retribuzione individuale oraria maggiorata della percentuale del 12%.
Le prestazioni di lavoro straordinario di qualsiasi tipologia effettuate nel mese di gennaio 2017 non sono considerate utili al computo del monte annuo di 150 ore di cui al primo comma del presente articolo, che resta integralmente confermato anche per l'anno 2017.

Art. 21 – Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 25, comma 4;
- b) le festività civili del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- c) le seguenti festività religiose:
- Capodanno (1° gennaio);
 - Epifania (6 gennaio);
 - Pasqua (mobile);
 - Lunedì dell'Angelo (mobile);
 - Assunzione (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - S.Natale (25 dicembre);
 - S.Stefano (26 dicembre);
 - Festa del Patrono del Comune ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

2. Nei Comuni in cui la Festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lettere b) e c), le Aziende – tenuto conto della natura dei servizi erogati – stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, così da mantenere invariato il numero delle festività di cui alle lettere b) e c) citate.

La festività di cui al comma 1, lettere b) e c) non assorbe il giorno di ferie che cada in coincidenza con lo stesso.

3. Sono fatte salve le eventuali modificazioni in materia di giorni festivi che siano disposte per legge.

Art. 22 – Trattamento per i giorni festivi e per le festività religiose soppresse

A) Trattamento per i giorni festivi

1. Al personale che presti la propria opera nei giorni festivi di cui all'art. 21 comma 1, lett. b) e c), è assicurata una prestazione di durata non inferiore a quella dell'orario normale di lavoro. Il relativo trattamento, maggiorato ai sensi dell'art. 20, si aggiunge al normale trattamento contrattualmente dovuto.
2. Al personale che sia chiamato in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale domenicale ovvero di riposo settimanale compensativo è riconosciuto il trattamento di cui all'art. 25, comma 4.
3. Al lavoratore che, in giornata di festività nazionale o infrasettimanale, non presti la propria opera per sospensione del lavoro indipendente della propria volontà, a qualunque causa dovuta, nonché per malattia, infortunio non sul lavoro, infortunio sul lavoro, gravidanza, puerperio, è comunque assicurata la quota giornaliera di retribuzione globale.
4. Nelle festività di cui all'art. 21, comma 1, lett. b) e c) coincidenti con la giornata di domenica, ai lavoratori che, di norma, fruiscono del giorno di riposo settimanale di domenica spetta una quota giornaliera di retribuzione globale da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto.
5. Nelle festività di cui all'art. 21, comma 1, lett. b) e c) coincidenti con la giornata di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 25, comma 4, ai lavoratori che, di norma, fruiscono del giorno di riposo settimanale compensativo, spetta una quota giornaliera di retribuzione globale da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto.
6. Nella giornata di Pasqua è corrisposto, in aggiunta al normale trattamento contrattualmente dovuto, una quota giornaliera di retribuzione globale.

B) Trattamento per le festività religiose soppresse

1. In sostituzione delle festività religiose soppresse ai sensi dell'art. 1 della legge 5.3.1977, n. 54 e successive modificazioni nonché del relativo trattamento economico, a decorrere dall'1.1.2004 sono riconosciuti due giorni di permesso individuale, con decorrenza della retribuzione globale, da fruire compatibilmente con le esigenze di lavoro.
2. Tali giorni di permesso non possono essere goduti unitamente alle ferie e, qualora non fruiti entro l'anno solare, sono compensati ognuno con una quota giornaliera della retribuzione globale del mese di dicembre del medesimo anno.

3. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, i due giorni di permesso individuale sono attribuiti solo qualora il dipendente sia in forza alle date delle due residue festività religiose soppresse, Ascensione (mobile) e SS. Pietro e Paolo (29 giugno). Qualora il dipendente sia in forza solo in una delle due festività, sarà riconosciuto un solo giorno di permesso retribuito.
Ai presenti fini a nulla rilevano le festività soppresse del 19 marzo e del Corpus Domini (mobile), per effetto di quanto precisato nel Chiarimento a verbale in calce al presente articolo.
4. Per la prestazione lavorativa nella giornata del 4 novembre, spetta al lavoratore interessato una quota giornaliera di retribuzione globale, senza alcuna maggiorazione, da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto. Tale prestazione non dà luogo in nessun caso a corrispondenti permessi compensativi.
5. Qualora la suddetta giornata del 4 novembre coincida con il normale giorno di riposo settimanale, domenicale o compensativo, spetta al lavoratore interessato una quota giornaliera di retribuzione globale da aggiungersi al normale trattamento contrattualmente dovuto.

NORMA TRANSITORIA

I dipendenti che, alla data del 30.4.2003, godevano di un periodo di ferie di maggior favore mantengono, ad personam, tale trattamento.

CHIARIMENTO A VERBALE

A decorrere dall'1.1.2004, due giorni (19 marzo e Corpus Domini) dei quattro di permesso retribuito, previsti dall'art. 30 del c.c.n.l. 2.8.1995 a compensazione delle residue quattro festività soppresse, sono stati abrogati in quanto assorbiti per effetto della riduzione di un'ora dell'orario di lavoro, progressivamente attuata dalla stessa data.

Art. 23 - Ferie

1. Il dipendente ha diritto per ogni anno solare ad un periodo di ferie, a carattere continuativo, con decorrenza della retribuzione globale.
2. Tale periodo è di 26 giorni lavorativi, fermo restando che, in regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il periodo di ferie è di 22 giorni lavorativi.
3. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio, il lavoratore ha diritto a un rateo del periodo di ferie per ogni mese di servizio prestato. A tali fini, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
4. Di norma entro il mese di marzo di ogni anno, l'azienda concorda con la RSU, congiuntamente alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti, la programmazione delle ferie collettive nel periodo maggio/ottobre; fatta salva la possibilità di definire un diverso periodo a livello aziendale.

Tenendo conto della natura delle diverse attività gestite ai fini dell'erogazione del pubblico servizio, delle esigenze stagionali delle località turistico-climatiche e delle richieste dei lavoratori, in tale periodo l'azienda garantisce al lavoratore il godimento di almeno due settimane di ferie maturate nell'anno solare, consecutive a richiesta del lavoratore stesso.

5. I periodi di malattia che intervengano durante il periodo di godimento delle ferie ne interrompono il decorso. Ove la malattia impedisca, entro l'anno, il godimento parziale o totale delle ferie di competenza del singolo anno solare, le stesse saranno godute nell'anno solare successivo.
6. La festività di cui all'art. 21, comma 1, lettere b) e c) non assorbe il giorno di ferie che cada in coincidenza con lo stesso.
In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, il sesto giorno prelaborato retribuito assorbe la festività di cui all'art. 21, comma 1, lettere b) e c) che cada in coincidenza con lo stesso.
7. Non è ammesso il mancato godimento delle ferie per rinuncia del lavoratore o per disposizioni dell'azienda.
8. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né a recupero negli anni successivi.
9. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie ed il lavoratore ha il diritto alle stesse o all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti. Qualora il lavoratore abbia goduto di un numero maggiore di ferie superiore a quello maturato, l'azienda ha diritto di trattenere, in sede di liquidazione, l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.
10. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 24 – Riposo giornaliero

1. In ogni periodo di ventiquattro ore, decorrenti dall'inizio della prestazione lavorativa stabilito dall'azienda, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo giornaliero consecutivo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 34.

Art. 25 – Riposo settimanale

In conformità alle disposizioni di cui agli artt. 9 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni, le parti convengono quanto segue.

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

2. In regime di settimana lavorativa di cinque giorni, a tutti gli effetti il sesto giorno è un giorno feriale prelaborato retribuito e il settimo è il normale giorno di riposo settimanale considerato festivo.
3. Il riposo settimanale programmato, anche in servizio di reperibilità, può cadere, di norma, anche in giorno settimanale diverso dalla domenica ed è qualificato riposo settimanale compensativo.
In tal caso, a tutti gli effetti, la domenica è considerata giorno lavorativo normale mentre è considerato giorno festivo quello individuato come riposo settimanale compensativo.
4. Qualora i dipendenti siano chiamati in servizio nel prestabilito giorno di riposo settimanale, domenicale ovvero compensativo, ovvero nel settimo giorno di lavoro consecutivo, gli stessi hanno diritto, oltre al recupero del riposo entro i successivi tre giorni, al pagamento della maggiorazione di lavoro straordinario festivo per le ore effettivamente lavorate.
5. Per il personale addetto a turni avvicendati, l'osservanza delle disposizioni legislative in materia di cumulo del riposo giornaliero e di quello settimanale deve intendersi realizzata nel corso e attraverso il normale svolgimento della turnazione complessiva, compensandosi tra loro le minori e le maggiori durate dell'intervallo tra il termine di una prestazione e l'inizio della successiva.
6. Sono oggetto della contrattazione aziendale di secondo livello collocazione e modalità di fruizione del riposo settimanale in deroga alle presenti disposizioni, determinate dalle esigenze tecnico organizzative del servizio pubblico.

Art. 26 – Banca delle ore

1. E' attribuita alla contrattazione aziendale di secondo livello la facoltà di istituire la Banca delle ore e di disciplinarne integralmente il funzionamento, con particolare riguardo sia alla tipologia e alla quantità di ore da accreditare sia ai criteri e alle modalità di fruizione delle stesse.
2. In assenza di accordo collettivo aziendale che regolamenti la Banca delle ore, è facoltà del singolo lavoratore chiedere l'attivazione individuale della stessa per l'accredito delle ore di straordinario feriale prestate oltre le 120 ore annue.
La richiesta deve essere inoltrata per iscritto all'azienda nel mese di novembre precedente l'anno in cui il lavoratore intende utilizzare la Banca delle ore.
L'attivazione ha la durata minima di un anno solare e si intende confermata di anno in anno se non revocata, per iscritto, entro il novembre precedente l'anno di disattivazione.
Successivamente alla revoca, il lavoratore ha facoltà di rinnovare la richiesta di utilizzazione della Banca delle ore secondo le modalità di cui sopra.
3. L'azienda fornirà alla RSU congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, nonché ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca predetta.

4. Relativamente alle ore accreditate in banca ore ai sensi del comma 2, spetta in ogni caso al lavoratore il pagamento delle pertinenti maggiorazioni.
5. L'accredito sul conto individuale delle ore di cui al comma 2 è effettuato dall'azienda nel mese immediatamente successivo al periodo nel quale è stata resa la relativa prestazione, con evidenziazione sulla busta paga mensile.
6. La fruizione delle ore accreditate sul conto individuale di cui al comma 2 ha luogo secondo due modalità:
 - a) per permessi fino a tre ore previa richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
 - b) per permessi superiori a tre ore previa richiesta scritta del lavoratore presentata all'azienda con un preavviso di almeno 6 giorni lavorativi.
7. Le ore assegnate sono scomutate con relativa evidenziazione sulla busta paga del mese immediatamente successivo a quello della assegnazione stessa.
8. La richiesta di ore di cui comma 2, relativa alla giornata immediatamente seguente un giorno festivo, è accolta compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ore accreditate possono essere godute anche in aggiunta ai giorni di ferie, salvo che nei periodi programmati di ferie annuali.
9. Le richieste di ore di cui al comma 2 sono accolte nel limite del 20% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere sullo specifico luogo di lavoro nel giorno e nelle ore interessati.

Qualora le richieste superino il limite predetto si farà riferimento all'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Nel caso in cui l'applicazione della predetta percentuale determini una frazione inferiore all'unità, viene comunque garantita una richiesta per ogni giornata.
10. Qualora da parte del dipendente non sia rispettato il termine di preavviso, le ore richieste di cui al comma 2 sono concesse compatibilmente con le esigenze aziendali, fermo restando quanto stabilito ai precedenti commi 8 e 9.
11. Le ore accreditate ai sensi del precedente comma 2 sono fruito normalmente entro il 31 dicembre di ciascun anno.

Trascorso tale termine, al fine di garantirne il godimento, le ore non ancora utilizzate sono fruito nel primo semestre dell'anno solare seguente.

Qualora, anche entro il predetto semestre di proroga, il lavoratore non abbia goduto di tutte le ore accreditate, quelle residue sono assegnate e fatte godere dall'azienda entro il secondo semestre del medesimo anno.

Trascorso tale ultimo termine, le eventuali ore residue non danno luogo ad ulteriore recupero né a trattamenti compensativi, eccezion fatta per il caso in cui, nel complessivo periodo di due anni, il godimento delle ore residue sia stato precluso da infermità per malattia ovvero infortunio sul lavoro.

In quest'ultimo caso le eventuali ore residue saranno liquidate all'interessato nel mese di gennaio successivo al biennio, con corrispondenti quote di retribuzione globale relativa al precedente mese di dicembre.

In entrambi i periodi semestrali di proroga, le richieste di cui al presente comma hanno la precedenza rispetto a quelle di cui al precedente comma 9.

12. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore di cui al comma 2, accreditate ma non ancora utilizzate, sono liquidate con la retribuzione in atto. Analogo trattamento è dovuto, da parte dell'impresa cedente, in caso di scadenza del contratto di appalto/affidamento ovvero in caso di revoca della gestione dei servizi.

Nel mese di giugno e di dicembre di ogni anno, l'azienda fornisce alla RSU congiuntamente alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti, una informativa sullo stato di utilizzazione della Banca delle ore e, in particolare, sull'attuazione di quanto stabilito dal comma 11.

CAPITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27 – Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è mensile e la sua composizione è stabilita come segue.
2. La retribuzione base parametrica mensile, di cui alla tabella A) in calce al presente articolo, è costituita dal conglomeramento dei seguenti elementi:
 - a) le retribuzioni parametriche in vigore al 30.4.2003, che includono i valori di cui all'art. 17 del c.c.n.l. 2.8.1995;
 - b) l'indennità di contingenza in vigore al 30.4.1992;
 - c) l'EDR di cui all'Accordo nazionale 20.12.1999;
 - d) gli aumenti retributivi mensili stabiliti dal c.c.n.l. 30.4.2003 e dai successivi rinnovi contrattuali nazionali.
3. La retribuzione individuale mensile è costituita dai seguenti elementi:
 - a) la retribuzione base parametrica mensile di cui al comma 2;
 - b) gli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 28;
 - c) l'eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale;
 - d) l'eventuale assegno ad personam.
4. La retribuzione globale mensile è costituita dai seguenti elementi:
 - a) la retribuzione individuale mensile di cui al comma 3;
 - b) l'indennità di funzione di cui all'art. 33, lettera f);
 - c) l'indennità integrativa di cui all'art.33, lettera g), per 12 mensilità;
 - d) l'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992, pari a € 10,33 per 13 mensilità.
5. Ferme restando le disposizioni contrattuali relative alle modalità e ai criteri di erogazione delle varie indennità riconosciute ai sensi del presente contratto, restano escluse dalla composizione della retribuzione globale di cui al comma 4: le indennità di cui alle lettere a), b), c), d), e), h), i) di cui all'art. 33, comma 3; i trattamenti di cui agli artt. 19, 20, 34, 35, 36, 37, 38.

CHIARIMENTO A VERBALE DELLE PARTI STIPULANTI

Ai fini dei trattamenti dei diversi istituti disciplinati dal vigente c.c.n.l., si considerano le retribuzioni come di seguito specificate.

A. La retribuzione base parametrica di cui al comma 2 del presente articolo è utile ai fini del trattamento per:

- mutamento mansioni, di cui all'art. 16;
- orario normale in regime di attività lavorativa flessibile, di cui all'art. 19;
- indennità turni a ciclo continuo e avvicendato, di cui all'art. 33, comma 3, lett.a);
- indennità maneggio denaro, di cui all'art. 33, comma 3, lett. c);
- multa fino a 4 ore, di cui all'art. 73, comma 1, lett. c).

B. La retribuzione individuale di cui al comma 3 del presente articolo è utile ai fini del trattamento per:

- straordinario, festivo, notturno, di cui all'art. 20;
- indennità sgombero neve, di cui all'art. 33, comma 3, lett. d);
- indennità di chiamata, di cui all'art. 34, comma 6;
- trasferta, di cui all'art. 35, comma 4, lett. b).

C. La retribuzione globale di cui al comma 4 del presente articolo è utile ai fini del trattamento per:

- periodo di prova, di cui all'art. 5;
- pause, di cui all'art. 17, comma 10;
- trattamento per giorni festivi e festività religiose soppresse, di cui all'art. 22;
- ferie, di cui all'art. 23;
- 13^a mensilità di cui all'art. 31, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lettera g);
- 14^a mensilità di cui all'art. 32, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lettera g) e dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992;
- rimborso spese per testimonianza, di cui all'art. 37, lett. b);
- trasferimenti individuali, di cui all'art. 38, lett. A);
- permessi e congedi, di cui agli artt. 41, 43, 44, 45 lett. A), 54 e 60;
- infermità per malattia e infortunio non sul lavoro, di cui all'art. 46;
- infortunio sul lavoro, di cui all'art. 47;
- congedi maternità/paternità, parentale, per malattia figlio, di cui all'art. 48;
- permessi a tutela delle persone handicappate di cui all'art. 49;
- permessi per donazione di midollo osseo, di cui all'art. 52;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, di cui all'art. 73, comma 1, lett. d);
- indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art. 75.

AUMENTI RETRIBUZIONE BASE PARAMETRALE MENSILE

Gli aumenti delle retribuzioni base mensili spettano ai lavoratori in forza alle distinte date di decorrenza di seguito indicate:

LIV.	PARA METRI	TOTALE AUMENTI RETRIB.	DECORRENZA AUMENTI RETRIBUZIONI BASE MENSILI			CORRISPONDENTI RETRIBUZIONI BASE MENSILI		
			Gennaio 2017	Dicembre 2017	Marzo 2019	Gennaio 2017	Dicembre 2017	Marzo 2019
			€	€	€	€	€	€
Q	230,00	123,79	35,37	44,21	44,21	3.269,89	3.314,10	3.358,31
8	204,67	110,15	31,47	39,34	39,34	2.909,76	2.949,10	2.988,44
7A	184,41	99,24	28,36	35,44	35,44	2.621,71	2.657,15	2.692,59
7B	175,36	94,36	26,96	33,70	33,70	2.493,08	2.526,78	2.560,48
6A	166,84	89,79	25,65	32,07	32,07	2.371,92	2.403,99	2.436,06
6B	159,15	85,65	24,47	30,59	30,59	2.262,64	2.293,23	2.323,82
5A	151,29	81,42	23,26	29,08	29,08	2.150,87	2.179,95	2.209,03
5B	144,86	77,95	22,27	27,84	27,84	2.059,46	2.087,30	2.115,14
4A	138,57	74,57	21,31	26,63	26,63	1.970,04	1.996,67	2.023,30
4B	134,36	72,30	20,66	25,82	25,82	1.910,16	1.935,98	1.961,80
3A	130,07	70,00	20,00	25,00	25,00	1.849,19	1.874,19	1.899,19
3B	124,00	66,73	19,07	23,83	23,83	1.762,90	1.786,73	1.810,56
2A	123,51	66,47	18,99	23,74	23,74	1.755,92	1.779,66	1.803,40
2B	111,11	59,80	17,08	21,36	21,36	1.579,65	1.601,01	1.622,37
1A	100,00	53,82	15,38	19,22	19,22	1.421,69	1.440,91	1.460,13
1B	88,38	47,57	13,59	16,99	16,99	1.256,49	1.273,48	1.290,47
J	80,00	43,06	12,30	15,38	15,38	1.137,35	1.152,73	1.168,11

Ai dipendenti inquadrati al 31.12.2016 nel livello professionale 1 viene attribuita formalmente, a decorrere dall'01.01.2017, la nuova posizione parametrica 1A, con mantenimento della posizione di lavoro, della retribuzione base mensile e del parametro in godimento al 31.12.2016.

Art. 28 – Aumenti periodici di anzianità

- A decorrere dall'1.7.2005, per ogni consecutivo triennio di anzianità di servizio il lavoratore assunto a tempo indeterminato matura dal 1° luglio di ogni triennio un aumento periodico nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza, indipendentemente dalla posizione parametrica:

Livello	1	€	15,24
Livello	2	€	17,66
Livello	3	€	19,11
Livello	4	€	20,92
Livello	5	€	24,02
Livello	6	€	27,11
Livello	7	€	31,25
Livello	8	€	34,86
Livello	Q	€	39,17

- [Handwritten signature]*
2. L'importo dell'aumento periodico, calcolato in trentaseiesimi, spetta ai dipendenti in servizio al 1° luglio di ogni triennio in relazione ai mesi di servizio prestato tra il 1° luglio del primo anno del triennio e il 30 giugno del terzo anno del medesimo triennio.
 3. Ai fini di cui ai precedenti commi le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni valgono come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
 4. In caso di passaggio di livello il lavoratore mantiene l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza e la frazione del triennio in corso è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.
 5. Gli importi massimi maturabili per aumenti periodici di anzianità sono i seguenti:

Livello	1	€ 152,40
Livello	2	€ 176,60
Livello	3	€ 191,10
Livello	4	€ 209,20
Livello	5	€ 240,20
Livello	6	€ 271,10
Livello	7	€ 312,50
Livello	8	€ 348,60
Livello	Q	€ 391,70

- [Handwritten signature]*
6. Fermo restando quanto stabilito relativamente ai criteri di maturazione degli aumenti periodici di anzianità nonché, in caso di passaggio di livello, relativamente al mantenimento dell'importo di tali aumenti maturati nel livello di provenienza, il quadro sinottico degli aumenti periodici di anzianità (A.P.A.) è il seguente:

LIVELLO	IMPORTO SINGOLO	IMPORTO MASSIMO
	A.P.A. PER LIVELLO	A.P.A. PER LIVELLO
	€	€
1	15,24	152,40
2	17,66	176,60
3	19,11	191,10
4	20,92	209,20
5	24,02	240,20
6	27,11	271,10
7	31,25	312,50
8	34,86	348,60
Q	39,17	391,70

7. Fermi restando i requisiti e i criteri generali stabiliti dai commi da 1 a 4 del presente articolo ai fini della maturazione e dell'attribuzione dell'importo spettante a titolo di aumento periodico di anzianità, il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, inquadrato nel livello J avrà diritto all'importo massimo di € 10,20 al maturare dell'anzianità di 30 mesi di servizio prevista dall'art. 15, comma 8, del presente c.c.n.l. ovvero a un importo minore in relazione alla minore anzianità di servizio maturata alla prestabilita cadenza triennale.

NOTA A VERBALE

In considerazione della data di cui al primo comma del presente articolo, le Parti confermano che le prossime scadenze triennali per la corresponsione dell'A.P.A. sono le seguenti:

1° luglio 2017; 1° luglio 2020; 1° luglio 2023; e così via, con la medesima progressione triennale.

Art. 29 – Determinazione convenzionale della retribuzione oraria e giornaliera

La retribuzione oraria e quella giornaliera sono utili esclusivamente ai fini della corresponsione degli elementi eventuali e/o variabili della retribuzione quali indennità e maggiorazioni a carattere orario e/o giornaliero contrattualmente previste nonché ai fini delle trattenute orarie e/o giornaliere per assenze non retribuite, multe, scioperi, ecc.

La retribuzione oraria si determina convenzionalmente dividendo per 169 la retribuzione mensile base parametricale o individuale o globale.

La retribuzione giornaliera si determina convenzionalmente moltiplicando la specifica retribuzione oraria per 39 e dividendo il risultato per 6.

Art. 30 – Corresponsione della retribuzione

1. Il pagamento della retribuzione viene effettuato mensilmente in via posticipata, entro il 15 del mese successivo a quello di riferimento. Detto pagamento é attestato da distinta o busta paga, che resta in possesso del lavoratore, con l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative trattenute. Qualora l'azienda ritardi il pagamento, decorreranno gli interessi nella misura del 3% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto.
2. L'azienda può effettuare il pagamento della retribuzione anche mediante assegni o versamenti su c/c bancari e/o postali individuali. Le relative modalità sono portate a conoscenza della R.S.U..
3. Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla distinta o busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento, tranne che per errori contabili o di inquadramento.
4. In caso di contestazione sulla retribuzione o sugli altri elementi costitutivi della stessa, al lavoratore viene intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
5. Gli importi delle trasferte e degli elementi variabili della retribuzione vengono corrisposti nel mese successivo a quello di riferimento.

Art. 31 – Tredicesima mensilità


1. Entro il 20 dicembre di ogni anno viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° dicembre, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lettera g).
2. Il periodo di riferimento per determinare la misura spettante di tredicesima mensilità è 1° gennaio – 31 dicembre. Pertanto, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il dipendente ha diritto a un numero di dodicesimi di tredicesima mensilità pari al numero di mesi di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo di riferimento, la tredicesima mensilità è calcolata sui valori di retribuzione globale in atto alla data della cessazione medesima.

Art. 32 – Quattordicesima mensilità

1. Entro il 15 luglio di ogni anno viene corrisposta a tutti i dipendenti in servizio una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale in vigore al 1° luglio, con esclusione dell'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lettera g) e dell'EDR di cui all'Accordo interconfederale 31.7.1992.
2. Il periodo di riferimento per determinare la misura spettante di quattordicesima mensilità è 1° agosto – 31 luglio. Pertanto, in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il dipendente ha diritto a un numero di dodicesimi di quattordicesima mensilità pari al numero di mesi di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.
3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del suddetto periodo di riferimento, la quattordicesima mensilità è calcolata sui valori di retribuzione globale in atto alla data della cessazione medesima.

Art. 33 – Indennità

1. Le indennità di cui al presente articolo spettano a tutti i dipendenti che svolgono le effettive, correlate mansioni, indipendentemente dalla posizione parametrica attribuita nel proprio livello d'inquadramento.
2. Il diritto a percepire tali indennità decade per effetto del mutamento delle correlate mansioni.
3. Le indennità sono le seguenti:

- 
- a) Indennità giornaliera turni a ciclo continuo e avvicendato pari al 3,65% della retribuzione base parametrica giornaliera riconosciuta ai dipendenti addetti a lavorazioni a ciclo continuo su tre turni avvicendati nell'intero arco continuo di sette giorni per ogni giornata di effettivo svolgimento delle mansioni. Tale indennità è assorbita dall'indennità per lavoro domenicale eventualmente corrisposta.
- b) Indennità giornaliera per lavaggio indumenti pari a € 0,26 riconosciuta ai dipendenti di cui all'art. 66, lettera C., commi 3 e 5.
- c) Indennità giornaliera maneggio denaro pari al 5% della retribuzione base parametrica giornaliera riconosciuta al dipendente addetto a operazioni di riscossione e pagamento che comportino maneggio di denaro con oneri per errori.
- d) Indennità oraria sgombero neve pari al 5% della retribuzione individuale oraria per ogni ora di effettivo svolgimento delle mansioni. Tale indennità assorbe fino a concorrenza quanto percepito al medesimo titolo per effetto di accordi aziendali.
- e) Indennità domenicale elevata a € 7,00, dall'1.9.2012, riconosciuta ai lavoratori che prestano la propria opera in giornata di domenica con riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana; restando inteso che l'indennità non spetta nell'ipotesi di cui all'art. 25, comma 5. Il valore incrementato è assorbito dal maggiore importo eventualmente riconosciuto allo stesso titolo da accordi collettivi aziendali.
- f) Indennità mensile di funzione pari a € 135,00 per 14 mensilità riconosciuta ai dipendenti con categoria di Quadro (livello Q).
- g) Indennità integrativa mensile elevata a € 24,00, dall'1.4.2012, per 12 mensilità riconosciuta a tutti i dipendenti.
La predetta indennità è aumentata a € 30,00 a decorrere dall'1.7.2013 e a € 50,00 dall'1.10.2018.
- h) Indennità giornaliera di € 1,00 al conducente operatore unico di livello 3° dell'Area Conduzione, per ogni giornata di effettiva prestazione.
- i) Indennità giornaliera di € 0,50 al conducente di livello 3° dell'Area Conduzione che svolge servizio di carico, scarico e attività accessorie in concorso con altro operatore, per ogni giornata di effettiva prestazione.
- j) Indennità di chiamata, di cui all'art. 34, comma 6.
- k) Indennità di reperibilità, di cui all'art. 34, comma 7.

4. Le indennità di cui alle predette lettere a), b), c), d), e), g), h), i), j), k) sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali e non sono computabili nel trattamento di malattia, di infortunio sul lavoro e per gravidanza e puerperio.

In deroga a quanto sopra, l'indennità di cui alla lettera d) è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e l'indennità di cui alla lettera g) è utile ai fini del trattamento di malattia, di infortunio sul lavoro, per gravidanza e puerperio.

5. Le indennità di cui al comma 3, lettere f) e g), fanno parte della retribuzione globale.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti stipulanti confermano che i lavoratori cui spetta l'indennità domenicale di cui all'art. 33, comma 3, lettera e) sono esclusivamente coloro che, secondo una prestabilita programmazione periodica, lavorano, di norma, anche di domenica, con riposo settimanale compensativo in giorno settimanale di norma diverso dalla domenica.

ABROGAZIONI E NORME TRANSITORIE

1. Dall'1.5.2008, cessano di essere corrisposte le indennità di cui alla Nota a verbale in calce all'art. 14, lettere a) e b) e di cui all'art. 31, comma 6, lettere a), b), c), k) del c.c.n.l. 30.4.2003. Correlativamente, si dispone quanto segue.

2. Le indennità di cui al precedente comma sono trasformate in trattamento ad personam, incluso nella retribuzione individuale di cui all'art. 27, comma 3, e utile ai fini del trattamento di fine rapporto. A decorrere dalla retribuzione relativa al mese di maggio 2008, tale trattamento ad personam, corrisposto per 14 mensilità, spetta esclusivamente ai dipendenti individuati dal successivo comma 3, secondo le seguenti misure mensili:

- lett. a): € 14,91
- lett. b): € 6,97
- lett. c): € 10,07
- lett. k): € 11,88.

3. Al pertinente trattamento ad personam di cui al precedente comma hanno diritto esclusivamente i dipendenti, in forza all'1.5.2008 e addetti nel mese di aprile 2008 a una delle attività il cui svolgimento dava titolo alla corresponsione delle indennità di cui all'art. 31, comma 6, lett. a), b), c), k) del c.c.n.l. 30.4.2003, in possesso dei seguenti requisiti:

a) relativamente alle indennità giornaliere di cui alle predette lettere a), b), c), nel complessivo periodo di 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa, computati a ritroso a partire dal 30.4.2008, – con esclusione quindi delle assenze verificatesi a qualsiasi titolo nel periodo calcolato a ritroso – aver percepito una di esse per almeno 60 giorni; ovvero, nel caso di assunzione dal 24.1.2008 non determinata da passaggio di gestione, aver percepito una delle predette indennità per almeno 2/3 dei giorni di effettiva prestazione lavorativa;

b) relativamente alla indennità mensile di cui alla predetta lettera k), averla percepita nel mese di aprile 2008.

4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 che precedono trovano applicazione, ricorrendone i requisiti, anche nei confronti dei dipendenti che nei periodi considerati siano passati direttamente da una ad altra azienda applicante il presente c.c.n.l..

DISPOSIZIONI APPLICATIVE FINALI E ABROGAZIONI

1. Al conducente operatore unico di livello 4° dell'Area conduzione al quale, a partire dalla retribuzione del mese di maggio 2008, è riconosciuto il trattamento ad personam di € 14,91/mese, non competono le nuove indennità di cui all'art. 33, comma 3, lettere h) e i) per lo svolgimento delle mansioni previste a termini delle Disposizioni generali per la fase di prima applicazione della nuova classificazione del personale in calce all'art.15 del citato c.c.n.l..
2. Al conducente di livello 3° dell'Area conduzione, al quale, a partire dalla retribuzione del mese di maggio 2008, è riconosciuto il trattamento ad personam di € 11,88/mese, quando svolga servizio come conducente operatore unico compete esclusivamente la nuova indennità di cui alla lettera h) , comma 3, del presente art. 33.
3. A decorrere dall'1.5.2008, è abrogata l'indennità di cui all'art. 31, comma 6, lett. j) del c.c.n.l. 30.4.2003.
I dipendenti in forza all'1.5.2008 ai quali è stata corrisposta nel mese di aprile 2008 la predetta indennità passano, a decorrere dall'1.5.2008, dal livello 5 dell'Area impianti e officina al livello 6, parametro B, dell'Area tecnica e amministrativa, con qualifica di capo turno impianto, con integrale assorbimento della medesima indennità nella retribuzione base parametrica del superiore livello.
4. A decorrere dall'1.5.2008, è abrogata l'indennità di cui all'art. 31, comma 6, lettera g), del c.c.n.l. 30.4.2003 (raggiungimento posto di lavoro). Dalla medesima data cessano di trovare applicazione gli accordi collettivi e/o le prassi aziendali attuativi del rinvio di cui alla citata disposizione.
Resta fermo il mantenimento ai soli dipendenti in forza al 30.4.2008 del trattamento già assicurato dai predetti accordi e prassi, alle condizioni e secondo i criteri e le modalità ivi previsti.

Art. 34 – Reperibilità

1. Al fine di soddisfare esigenze di servizio aventi carattere di straordinarietà o emergenza non programmabili preventivamente, anche attinenti alla sicurezza degli impianti e delle attrezzature non presidiate per l'intera giornata, l'azienda può disporre l'attivazione del servizio di reperibilità anche per tutti i giorni dell'anno, stabilendone la durata giornaliera.
2. In tale premessa, tra l'azienda e la RSU, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., costituiranno oggetto di esame congiunto preventivo:
 - a) le modalità attuative del servizio, ai sensi del comma 1;
 - b) la programmabilità dei turni di reperibilità su base superiore al bimestre – anche in considerazione delle tipiche condizioni climatiche, turistiche ecc. del luogo – tenendo conto anche delle disponibilità individuali;
 - c) l'individuazione del termine temporale massimo di presentazione del dipendente in servizio a seguito di chiamata ai sensi del successivo comma 5, avuto riguardo

alle caratteristiche urbanistiche e geografiche del luogo e a quelle dei servizi da assicurare.

3. In relazione all'organizzazione del servizio, l'azienda predisporrà un sistema di turni avvicendati – ferme restando le esclusioni a norma di legge di determinate categorie di lavoratori – la cui programmazione è resa nota ai dipendenti, mediante affissione nei luoghi di lavoro, di norma entro il 20 di ogni mese da valere per il mese seguente ovvero entro il 20 del secondo mese di ogni bimestre da valere per il bimestre seguente. Conseguentemente, il lavoratore in turno di reperibilità può essere chiamato a svolgere immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro come stabilito nel presente articolo.
4. I turni di reperibilità sono obbligatori e in ogni singolo periodo mensile non possono superare, di norma, i sette giorni per singolo dipendente interessato, per non più di un sabato e di una domenica nell'arco dello stesso periodo.
5. Il lavoratore in turno di reperibilità non deve stare in attesa in locali aziendali e non è tenuto a restare nella propria abitazione. Nondimeno, egli deve essere rintracciabile prontamente e presentarsi al lavoro immediatamente a seguito della chiamata da parte dell'azienda.
6. In caso di richiesta di intervento secondo quanto previsto al precedente comma 5, spetta al lavoratore una indennità di chiamata.
L'importo di tale indennità è convenzionalmente commisurato al valore di un'ora e mezzo di retribuzione individuale, maggiorata della percentuale di lavoro straordinario feriale ovvero festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.
La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto; non è computabile nel trattamento di infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e in quello di infortunio sul lavoro, ed è aggiuntiva all'indennità di reperibilità normalmente spettante per il turno assegnato.
7. Per ogni giornata del turno di reperibilità spetta al lavoratore una indennità secondo le seguenti misure differenziate:
 - a) € 5,00 per ogni giornata dal lunedì al sabato, coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
 - b) € 7,00 per ogni giornata non festiva, dal lunedì al sabato, non coincidente con la giornata di turno programmato di lavoro normale;
 - c) € 10,00 per ogni giornata festiva, ivi compresa quella di riposo.L'indennità di reperibilità è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e legali, compreso il trattamento di fine rapporto, e non è computabile nel trattamento di malattia e infortunio sul lavoro.
8. Le eventuali ore lavorative effettivamente prestate, oltre il normale orario di lavoro, durante il turno di reperibilità a seguito di chiamata da parte dell'azienda, sono regolate dal trattamento previsto dal vigente c.c.n.l. per le ore di lavoro straordinario, notturno, festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.

9. Fatto salvo il computo del tempo dell' eventuale lavoro effettivo di cui al comma 8, le ore di turno programmato in reperibilità non sono utili ai fini della durata dell'orario legale e/o contrattuale di lavoro.
10. Sono fatte salve le regolamentazioni del servizio di reperibilità eventualmente in atto a livello aziendale, fermo restando che gli importi di cui ai commi 6 e 7 sono assorbiti dai maggiori valori eventualmente riconosciuti in sede aziendale allo stesso titolo e per le medesime fattispecie.
11. In attuazione di quanto previsto dagli artt. 7, comma 1, e 17, comma 1, del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66 e successive modificazioni, è ammessa la deroga al riposo giornaliero di undici ore consecutive per i lavoratori chiamati a prestare la loro opera in regime di reperibilità.

Ai lavoratori interessati è accordata una appropriata protezione mediante la garanzia di un riposo giornaliero almeno pari a otto ore consecutive, decorrenti dalla cessazione della prestazione lavorativa in reperibilità, e quella del riconoscimento di ore di riposo compensativo fino a concorrenza delle undici ore di riposo giornaliero.

Entro i due giorni lavorativi successivi a quello in cui è avvenuta la prestazione in regime di reperibilità, al lavoratore è assicurato il differimento dell'inizio dell'orario di lavoro di tante ore quante sono le ore di riposo compensativo da recuperare.

Art. 35 – Trasferta

1. Fatta eccezione per le fattispecie di cui all'art. 17, commi 10 e 11, si considera in trasferta il dipendente inviato per esigenze di servizio a prestare la propria attività lavorativa fuori del Comune ove è stabilita la sede abituale di lavoro per un periodo non superiore a trenta giorni calendariali consecutivi.
2. In relazione alle specifiche condizioni e caratteristiche della trasferta, al dipendente inviato in trasferta compete il trattamento di seguito indicato, compensativo della prestazione resa fuori dalla propria abituale sede di lavoro.
3. In occasione di ogni invio in trasferta, qualunque ne sia la durata giornaliera, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il viaggio utilizzando i normali mezzi di trasporto pubblico di persone nonché delle altre eventuali spese vive – documentate – necessarie all'espletamento della trasferta stessa.
4. In relazione alla specifica durata giornaliera della trasferta, l'azienda è tenuta a corrispondere altresì quanto segue:

a) trasferta di durata superiore alle 7 ore e fino a 12 ore:

- in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma 3, spetta al dipendente il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto, nei limiti della normalità;


b) trasferta di durata superiore alle 12 ore e fino a 24 ore:

- in aggiunta a quanto previsto dal precedente comma 3, spetta al dipendente, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto e l'alloggio, nei limiti della normalità, un'indennità giornaliera pari al 50% della retribuzione individuale.

5. In caso di trasferte caratterizzate da più di un ciclo consecutivo di 24 ore, il diritto a ulteriori quote dell'indennità giornaliera di cui al comma 4, lettera b), matura a condizione che ogni ciclo successivo al primo abbia anch'esso una durata superiore alle 12 ore e fino a 24 ore.
6. Al fine di determinare le quote di indennità giornaliera spettante ai sensi del comma 4, lettera b), il computo della complessiva durata della trasferta decorre dall'ora della partenza fino all'ora del termine del viaggio di rientro in sede, con riferimento agli orari dei normali mezzi di trasporto pubblico di persone effettivamente utilizzati.
7. La documentazione giustificativa del rimborso delle spese di trasporto è costituita: dal titolo di viaggio utilizzato sui mezzi di trasporto pubblico di persone; dalla ricevuta fiscale nel caso di noleggio di autovetture, se autorizzato dall'azienda; dalla ricevuta nel caso di uso del taxi, se autorizzato dall'azienda.
La documentazione giustificativa del rimborso delle spese di vitto e alloggio è costituita dalla ricevuta fiscale.
8. Al personale inviato in trasferta non compete il buono pasto di cui all'art. 36 per ogni giornata nella quale gli sia riconosciuto il rimborso delle spese effettivamente sostenute per il vitto ovvero gli sia corrisposta l'indennità giornaliera di cui al comma 4, lettera b).
9. L'indennità di trasferta di cui al presente articolo è esclusa dal calcolo della retribuzione utile ai diversi fini contrattuali e legali.
10. Il trattamento per trasferte di durata superiore a trenta giorni calendariali consecutivi costituisce oggetto di contrattazione aziendale a contenuto normativo di cui all'art. 2, lettera D) del vigente c.c.n.l..
11. Al lavoratore inviato in trasferta ai sensi del comma 1 e seguenti l'azienda:
 - a) per le spese di cui al comma 3 : consegna – ove possibile – i relativi titoli di viaggio e/o anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte;
 - b) per le spese di cui al comma 4, lett. a): anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte;
 - c) per le spese di cui al comma 4, lett. b): anticipa un importo pari all'80% delle spese presunte;
 - d) per le trasferte aventi la durata di cui al comma 4, lett. b) e al comma 5: anticipa un importo pari all'80% delle indennità giornaliere presunte.
12. Il conguaglio dei rimborsi spese e/o delle indennità giornaliera di cui al comma 11 è effettuato entro il 15 del mese successivo a quello in cui il lavoratore si è recato in trasferta.



Art. 36 – Buono pasto

1. E' corrisposto a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un buono pasto a larga diffusione territoriale di € 1,00.
 2. L'eventuale fornitura, diretta o indiretta, del pasto ovvero il rimborso del relativo costo da parte dell'azienda fa venir meno, per la medesima giornata, la corresponsione al singolo dipendente del buono pasto di cui al presente articolo.
 3. I buoni pasto vengono consegnati cumulativamente ai lavoratori con cadenza mensile, al di fuori della busta paga, e non possono essere sostituiti da trattamenti retributivi di corrispondente valore.
- 

Art. 37 – Rimborsi spese e somministrazioni

I rimborsi spese e le somministrazioni sono i seguenti:

a) rimborso spese per uso autovettura


Il dipendente che, previa autorizzazione dell'azienda ovvero aderendo alla richiesta di quest'ultima, usi la propria autovettura per ragioni di servizio ha diritto a un rimborso commisurato alle tariffe ACI di indennità chilometrica, per autovetture benzina di cc. 1300 che effettuino una percorrenza media annua di 20.000Km;



b) rimborso spese per testimonianza

E' corrisposta la retribuzione globale al dipendente chiamato quale teste in causa civile o penale o amministrativa in dipendenza del servizio. Qualora il lavoratore debba allontanarsi dalla sede abituale di lavoro, ha diritto altresì al rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per il viaggio, il vitto, l'alloggio, detratta l'indennità corrisposta dallo Stato;

c) rimborso spese per vidimazione patente



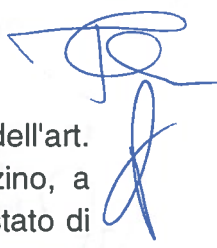
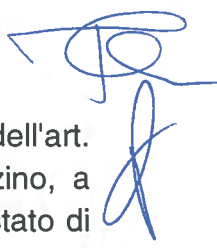
Agli autisti e ai conducenti di motocarro, titolari o normalmente impiegati come sostituti, sono rimborsate le spese per il rinnovo della patente, previa idonea documentazione. Tale rimborso spetta altresì ai lavoratori cui è richiesto, in via ricorrente, l'uso dei veicoli aziendali o di proprietà dei lavoratori stessi per ragioni di servizio;


d) uso gratuito dell'alloggio

Qualora l'azienda, per esigenze di servizio, richieda al dipendente di abitare presso il complesso aziendale, l'uso dell'alloggio è gratuito.



e) costo del rinnovo di validità della qualificazione CQC

1. L'Azienda stipula apposite convenzioni con i soggetti autorizzati ai sensi dell'art. 4 comma 1 del Decreto Ministero Trasporti 17/4/2013 affinché realizzino, a carico dell'azienda, i corsi di formazione periodica per il rilascio dell'attestato di frequenza necessario al rinnovo di validità della qualificazione CQC, di cui all'art. 14 comma 1 del decreto legislativo 21/11/2005 n. 286, che deve essere
- 
- 




obbligatoriamente posseduta dal dipendente che, per lo svolgimento dell'attività di trasporto e/o movimentazione dei rifiuti, è normalmente adibito alla conduzione di automezzi o mezzi d'opera/macchine operatrici, per la quale è richiesta una delle patenti di cui all'art. 3, comma 1, del decreto Ministero Trasporti 17.4.2013.


2. Il dipendente interessato è tenuto a frequentare i corsi di cui sopra.
3. Qualora l'azienda non provveda alla predetta stipulazione, rimborserà al dipendente interessato il costo del rinnovo di validità della qualificazione CQC.

ABROGAZIONI E DISPOSIZIONI TRANSITORIE

1. Rimborso spese per raggiungimento posto di lavoro

 Dall'1.5.2008 è abrogato il rimborso spese per raggiungimento posto di lavoro di cui all'art. 35, lettera c), del c.c.n.l. 30.4.2003. Dalla medesima data cessano di trovare applicazione gli accordi collettivi e/o le prassi aziendali attuativi del rinvio di cui alla citata disposizione. Resta fermo il mantenimento ai soli dipendenti in forza al 30.4.2008 del trattamento già assicurato dai predetti accordi e prassi, alle condizioni e secondo i criteri e le modalità ivi previsti.

2. Uso locale aziendale per consumazione pasto



 Dall'1.5.2008 è soppressa la disposizione di cui all'art. 35, lett. g) del c.c.n.l. 30.4.2003. Dalla medesima data cessano di trovare applicazione gli accordi collettivi e/o le prassi aziendali attuativi della disposizione della predetta lettera g). E' fatta salva la conferma dell'utilizzo di locali per la consumazione del pasto, eventualmente in atto aziendalmente dalla data del 30.4.2008.

NOTA A VERBALE

 E' fatto salvo il Chiarimento a verbale in calce all'art. 37 del c.c.n.l. 21.3.2012.

Art. 38 – Trasferimenti individuali e plurimi

A) Trasferimenti individuali

-  1. L'azienda, cercando in ogni caso di contemperare le proprie esigenze con l'interesse personale del lavoratore, può trasferirlo, per motivi tecnici, organizzativi e produttivi da una ad altra sede di lavoro, situata in località diversa da quella abituale. Tali motivi, ivi comprese le condizioni economico – normative del trasferimento, devono essere specificati all'interessato con apposita lettera, che deve pervenire con un preavviso di almeno 30 giorni calendariali.
2. Con analogo preavviso, l'azienda convoca la RSU congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, per fornire una informativa sui motivi e sulle condizioni del trasferimento.
-  3. Il lavoratore trasferito ai sensi del comma 1 conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità che siano

inerenti alle condizioni locali e alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.

4. Qualora, per effetto del trasferimento disposto dall'azienda ai sensi del comma 1, la nuova sede di lavoro disti almeno 100 Km dalla precedente e conseguentemente il lavoratore debba trasferire il domicilio proprio e della famiglia, al lavoratore stesso vengono rimborsate le spese di viaggio per sé e per i familiari a carico nonché le spese per il trasporto degli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.), previ accordi da prendersi con l'azienda. Il trasporto dei mobili e delle masserizie deve essere assicurato, a carico dell'azienda, contro il rischio dei danni. Analogamente, qualora il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, lo stesso lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino a concorrenza di un massimo di quattro mesi di canone di affitto. Ricorrendo le condizioni di cui al presente comma, al dipendente viene corrisposta una somma, a carattere di elargizione una tantum, pari ad una mensilità di retribuzione globale, maggiorata di 1/5 per ogni familiare a carico che si trasferisca con lui.
5. Al lavoratore che, trasferito ai sensi del comma 3, venga licenziato non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di fine rapporto, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza, quando tale rientro sia effettivamente avvenuto. Inoltre, qualora il lavoratore di cui al presente comma abbia provveduto entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, all'effettivo movimento delle masserizie, ha pure diritto al rimborso, sulla base preventivamente concordata con l'azienda, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza. Ai fini di cui al presente comma, le richieste di rimborso devono essere inoltrate all'azienda prima della cessazione del rapporto di lavoro.
6. Qualora non accetti il trasferimento motivato ai sensi del comma 1, il lavoratore ha diritto, se licenziato, all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto.
7. In accoglimento della richiesta avanzata congiuntamente dai lavoratori interessati e ove lo ritenga operativamente attuabile, l'azienda può disporre lo scambio di sede di lavoro tra i dipendenti in possesso della stessa qualifica e che ricoprono l'identica posizione di lavoro. Tali casi, non configurando in alcun modo le ipotesi di trasferimento di cui ai commi precedenti, non danno luogo all'applicazione del trattamento previsto dal presente articolo.

B) Trasferimenti plurimi

1. In caso di trasferimenti plurimi, l'azienda, almeno 90 giorni calendariali prima della data relativa, convoca la RSU congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti, per un esame congiunto dei motivi dei trasferimenti dei dipendenti interessati nonché delle condizioni economico - normative del loro trasferimento.



CAPITOLO VII

INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Art. 39 – Interruzione e sospensione del lavoro per ragioni di forza maggiore

In caso di interruzione della prestazione di lavoro per ragioni di forza maggiore non previste dal presente contratto e non dipendenti da provvedimenti disciplinari, il lavoratore resterà a disposizione dell'azienda che potrà adibirlo ad altri lavori, fatte salve in ogni caso le disposizioni in materia di mutamento di mansioni di cui all'art. 16, commi 1 e 2.

Art. 40 – Assenze

1. Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne giustificazione all'azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.
2. Il lavoratore non può assentarsi dal servizio se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.
3. Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a provvedimenti disciplinari.
4. L'assenza ingiustificata pari o superiore a quattro giorni calendariali è causa di licenziamento disciplinare, che deve essere preceduto dall'attivazione delle garanzie procedurali di cui alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

Art. 41 – Permessi – Aspettativa per motivi privati

1. Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda può accordare permessi, per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.
2. In occasione della nascita di un figlio è riconosciuto al lavoratore un giorno di permesso retribuito.
3. Ai fini di cui ai precedenti commi, si fa riferimento alla retribuzione globale.
4. Al dipendente che ne faccia richiesta, l'azienda potrà riconoscere un periodo di aspettativa per motivi privati fino a un massimo di 180 giorni calendariali, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ai fini di alcun istituto.

**Art. 42 – Aspettativa per funzioni pubbliche elettive o per cariche sindacali –
Permessi per funzioni pubbliche elettive**

1. I lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali – quali individuati dall'art. 31, commi 1 e 2, della legge 20.5.1970, n. 300 – possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato, ai sensi e per gli effetti del predetto art. 31.
2. L'anzianità decorrente durante i periodi trascorsi in aspettativa per cariche sindacali è considerata utile a tutti gli effetti contrattuali.
3. Con riferimento ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive ai sensi dell' art. 32, comma 1, della legge n. 300/1970, l'azienda, su richiesta del dipendente, riconoscerà allo stesso un permesso per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, con decorrenza della retribuzione globale.
4. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Art. 43 – Trattamento per adempimento delle funzioni elettorali

1. In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, i dipendenti che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa. Pertanto i lavoratori di cui al comma 1 hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.
3. L'adempimento delle funzioni elettorali deve essere documentato dal lavoratore mediante attestazione del presidente di seggio, recante la data e l'orario di inizio e di chiusura delle operazioni connesse alle consultazioni elettorali.
4. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Art. 44 – Congedo matrimoniale

1. Al dipendente che contragga matrimonio viene concesso un periodo di congedo di 15 giorni calendariali, con corresponsione della retribuzione globale. Detto periodo è riconosciuto anche al lavoratore assunto a termine con contratto di lavoro di durata almeno pari a 90 giorni calendariali.

(Handwritten notes and signatures in blue ink are scattered throughout the page, including a large signature at the top, a signature on the right side of Art. 42, a signature on the right side of Art. 43, and several signatures at the bottom of the page.)

2. Dal trattamento economico di cui sopra è dedotto quanto eventualmente erogato a tale titolo dall'INPS.
3. Il periodo di congedo matrimoniale non è computabile nel periodo di ferie annuali.

Art. 45 – Diritto allo studio – Congedi non retribuiti per la formazione – Formazione continua

A) Permessi per motivi di studio

1. I lavoratori studenti assunti a tempo indeterminato, non in prova, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale, statali, parificate, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o nei giorni di riposo settimanale.
2. Per sostenere gli esami di seguito specificati, i lavoratori studenti iscritti e frequentanti i corsi di cui al comma 1 – nonché coloro che si preparano privatamente per sostenere i medesimi esami – hanno diritto, ferma restando la successiva e tempestiva presentazione di idonea certificazione, a permessi con decorrenza della retribuzione globale pari a:

- giorni tre per esami di licenza elementare;
- giorni sei per esami di licenza media inferiore;
- giorni dodici per esami di licenza media superiore.

I permessi di cui al presente comma sono attribuiti al lavoratore, nell'arco dell'intera vita lavorativa, per un massimo di due volte per il medesimo tipo di esame.

3. I lavoratori studenti che devono sostenere prove di esame presso facoltà universitarie hanno diritto per ogni esame a due permessi giornalieri, con decorrenza della retribuzione globale, ferma restando la successiva e tempestiva presentazione di idonea certificazione.
4. Le previsioni di cui ai precedenti commi ricomprendono e assorbono quanto stabilito dall'art. 10 della legge 20.5.1970, n. 300.
5. I lavoratori studenti iscritti e frequentanti i corsi di studio di cui al comma 1, qualora la frequenza coincida con l'orario di lavoro, hanno diritto a permessi, con decorrenza della retribuzione globale, nel limite massimo di 150 ore procapite all'anno, previa presentazione del certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello richiesto all'azienda.

Il numero dei lavoratori studenti che possono richiedere i permessi di cui al presente comma non deve superare, in ogni anno, il 3 per cento del numero dei dipendenti in forza al 1° settembre di ogni anno, senza pregiudizio del normale svolgimento del servizio.

I permessi di cui al presente comma sono riconosciuti secondo il seguente ordine prioritario: scuola elementare, scuola media inferiore, scuola media superiore, università. A parità di corso di studio, prevale la data di presentazione della richiesta.

6. Nei centri di servizio cui siano addetti da 10 fino a 35 dipendenti, i permessi di cui al comma 5, ricorrendo le condizioni e l'ordine prioritario ivi stabiliti, sono riconosciuti a un lavoratore studente per ogni anno.

Nei centri di servizio cui siano addetti fino a 9 dipendenti, i permessi di cui al comma 5, ricorrendo le condizioni e l'ordine prioritario ivi stabiliti, sono riconosciuti a un lavoratore studente per ogni anno per la partecipazione ai corsi in parola fuori dell'orario di lavoro.

B) Congedi non retribuiti per la formazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della legge n. 300/1970, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 5 della legge 8.3.2000, n. 53 i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato, che abbiano almeno cinque anni di effettivo periodo di lavoro prestato ininterrottamente alle dipendenze delle imprese applicanti il presente c.c.n.l., possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione, per un periodo continuativo o frazionato complessivamente non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa.

I congedi formativi non retribuiti di cui al presente comma sono esclusivamente quelli finalizzati al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento di un titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea nonché alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

2. Avuto riguardo all'inizio dell'anno scolastico, nei centri di servizio cui siano addetti oltre 35 dipendenti, i lavoratori che intendano fruire dei congedi formativi di cui al comma 1 sono tenuti a farne richiesta scritta dal 1° gennaio al 30 luglio di ogni anno, con ciò ottemperando all'obbligo del preavviso di almeno trenta giorni calendariali. La richiesta deve contenere l'indicazione dell'ordine e grado di scuola che si intende seguire.

3. Ferma restando la salvaguardia del normale svolgimento del servizio, le richieste di cui al comma 2 sono accolte entro il limite del tre per cento dei dipendenti in forza al 31 agosto di ogni anno e secondo il seguente ordine prioritario: scuola dell'obbligo, scuola media superiore, università. A parità di condizioni, prevale la data di presentazione della richiesta. La frazione superiore allo 0,5 per cento è arrotondata all'unità.

4. Delle richieste accolte e non accolte l'azienda dà comunicazione ai lavoratori interessati entro il 10 settembre di ogni anno. Le richieste non accolte a termini del comma 3 sono considerate valide per il successivo anno scolastico sempreché confermate per iscritto dai lavoratori interessati entro il 31 dicembre di ogni anno.

5. Nei centri di servizio cui siano addetti fino a 35 dipendenti, i congedi formativi di cui al comma 1 saranno riconosciuti ad un lavoratore per ogni anno, fermi restando i requisiti, le modalità di presentazione delle richieste, i termini temporali, i criteri prioritari stabiliti in via generale dai commi 2, 3, 4.

6. L'azienda può rifiutarsi di accettare le richieste di congedi formativi di cui alla presente lettera B) presentate da lavoratori cui siano state applicate sanzioni

disciplinari superiori alla multa; fermo restando che di tali sanzioni non si dovrà comunque tenere conto decorsi due anni dalla loro applicazione.

7. La fruizione dei congedi formativi di cui al comma 1 è registrata nel Libretto formativo del cittadino del dipendente interessato.

C) Formazione continua

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 53/2000 in materia di formazione continua, anche tenuto conto delle offerte formative programmate dallo Stato, dalle regioni e degli enti locali con l'utilizzo di risorse pubbliche nel finanziamento di piani formativi aziendali e/o interaziendali, al fine di accrescere le conoscenze e le competenze professionali dei lavoratori si conviene quanto segue.

2. Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia, le offerte formative delle aziende sono finalizzate a rispondere in modo efficace alle esigenze di tutela della sicurezza del lavoro, miglioramento della qualità del servizio, di incremento della produttività del lavoro, nonché di sviluppo dei percorsi professionali.

A tal fine l'attenzione delle aziende potrà essere rivolta, in particolare:

- a) alla generalità del personale in materia di salute e sicurezza del lavoro, al fine di promuoverla e consolidarla nello svolgimento delle diverse tipologie, modalità e condizioni della prestazione lavorativa, fermi restando gli obblighi formativi di cui al D.Lgs. n. 81/2008;
- b) al personale neoassunto, compreso quello con contratto di inserimento e di apprendistato professionalizzante, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
- c) alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente e un costante aggiornamento;
- d) a singoli profili o categorie - compresi i quadri - e gruppi professionali, al fine di creare o potenziare figure professionali ritenute strategiche;
- e) al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportano sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, al fine di realizzare una riqualificazione delle competenze/professionalità per un proficuo reimpiego.

3. Tenuto anche conto degli avvicendamenti nella gestione dei servizi in appalto e del turn over nonché dell'attivazione di nuovi servizi, nell'ultimo trimestre di ogni anno, l'azienda - ferme restando le esigenze tecnico-organizzative del servizio - potrà programmare gli interventi formativi per l'anno seguente, con riguardo ai profili professionali selezionati e al numero delle ore specificamente dedicate, alle modalità e finalità di espletamento: tale programmazione è oggetto di esame congiunto alle competenti rappresentanze sindacali aziendali.

4. Ai fini di cui al comma 3, la partecipazione contemporanea dei dipendenti interessati ai corsi formativi non dovrà pregiudicare la regolarità del servizio.

5. Le iniziative formative di cui al comma 2, lettere a), b), e) sono collocate all'interno dell'orario di lavoro; quelle di cui alle lettere c), d) possono essere collocate anche al di fuori dell'orario di lavoro. In entrambi i casi con decorrenza dell'ordinaria

retribuzione globale; fermo restando che la formazione espletata fuori dall'orario di lavoro non dà diritto alla maggiorazione per lavoro straordinario.

6. Nel primo trimestre di ogni anno, l'azienda promuove un incontro con le competenti rappresentanze sindacali aziendali per un esame congiunto dei risultati dell'attività formativa dell'anno precedente.
7. L'attività formativa di cui alla presente lettera C) è registrata nel Libretto formativo del cittadino del dipendente interessato.

NOTA A VERBALE

Ai fini delle offerte nelle gare di appalto, la tabella del costo orario deve evidenziare l'onere dei permessi e dei congedi di cui al presente articolo.

Art. 46 – Trattamento per infermità dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro

A) Obblighi di comunicazione e certificazione – Visite di controllo

1. A decorrere dall'1/1/2017 in caso di inizio di evento morboso – da intendersi, ai fini del presente articolo, come infermità per malattia o infortunio non sul lavoro -, l'assenza dal servizio è comunicata dal lavoratore all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno, salvo il caso di comprovato impedimento.
Qualora detta assenza si protragga oltre il previsto giorno di rientro in servizio, il lavoratore ne dà comunicazione all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno precedente quello previsto per il rientro stesso, salvo il caso di comprovato impedimento.
2. Sia in caso di inizio che di prosecuzione di evento morboso, il lavoratore comunica all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica, entro due giorni dal rilascio; fermo restando che il certificato deve essere comunque redatto entro 24 ore dall'inizio dell'evento morboso.
In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda il certificato stesso, che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.
3. L'azienda ha facoltà di far controllare lo stato di infermità del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia. A tal fine il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi a disposizione, presso il domicilio o la dimora comunicati all'azienda, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo dell'infermità, compresi i giorni festivi, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, ovvero nelle diverse fasce orarie eventualmente stabilite per disposizioni legislative o amministrative nazionali o territoriali.
4. Ai sensi del decreto del Ministero della salute 11.1.2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile a:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
- b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.

Ai fini dell'applicazione della normativa in materia, l'Inps si attiene a specifiche linee guida, approvate dal Ministero della salute e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In base a tali disposizioni, spetta al competente centro medico legale dell'Inps valutare l'opportunità o meno di dar corso alla visita medica di controllo eventualmente richiesta dal datore di lavoro.

5. L'azienda darà comunicazione ai lavoratori, mediante affissione nei luoghi di lavoro, delle eventuali diverse fasce orarie di cui al comma 3, provvedendo ad informarne altresì la R.S.U. e le strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti.
6. In relazione agli adempimenti di cui al comma 3, sono fatte salve le eventuali documentate necessità del lavoratore di assentarsi dal domicilio o dalla dimora per visite mediche, prestazioni sanitarie ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo effettuate dalle strutture sanitarie competenti per legge; fermo restando l'obbligo del lavoratore stesso di darne preventiva informazione all'azienda, salvo casi di comprovato impedimento.
7. Ai fini dei commi 3 e 6, durante l'assenza dal servizio per infermità ogni mutamento, anche temporaneo, del domicilio o della dimora inizialmente resi noti deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'azienda stessa.

B) Determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro o periodo di comporto.

1. Nei casi di assenza dal servizio per eventi morbosi, debitamente certificata, il lavoratore, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un complessivo periodo di comporto di 510 giorni calendariali, comprensivo dei giorni di assenza per ricovero ospedaliero o day hospital.
2. Il complessivo periodo di comporto, comprensivo dei giorni di assenza debitamente certificata per ricovero ospedaliero o day hospital, è pari a 600 giorni calendariali per i lavoratori affetti dalle patologie di cui al decreto del Ministero della salute 11.1.2016 o dalle patologie di cui all'art. 2, lettera d), numeri 1) e 2), del D.M. 21.7.2000, n. 278.
3. Il periodo di comporto comprende l'insieme dei giorni di assenza verificatisi nei 1.095 giorni precedenti ogni nuovo ultimo evento morboso.
4. Resta ferma la conservazione del posto di lavoro ai dipendenti affetti da TBC, ai sensi della legge 6.8.1975.
5. Ai lavoratori in prova si applica quanto previsto dall'art. 5, comma 6, del presente c.c.n.l..

6. Al raggiungimento di almeno 400 giorni calendariali complessivi di comportamento, l'azienda ne dà comunicazione ai dipendenti interessati in occasione della consegna/trasmisione della prima busta paga utile.

C) Trattamento economico

1. Nel periodo di comportamento di cui alla precedente lettera B), commi 1 e 2, e ricorrendo le condizioni previste dal presente articolo, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intera retribuzione globale mensile netta, anche a integrazione di quanto percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme; fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3 seguenti.

2. Ai fini del presente articolo, in ogni anno solare, al superamento di 13 giorni calendariali di assenza, anche non continuativi, oppure dopo 6 eventi morbosi anche di durata complessiva non superiore ai predetti 13 giorni, l'azienda opererà nel modo seguente.

Al superamento dei limiti di franchigia di cui al precedente capoverso, in caso di ulteriori eventi morbosi di durata da uno a sei giorni calendariali consecutivi, per ogni singolo evento l'azienda effettuerà le seguenti trattenute dalla retribuzione globale del dipendente:

- a) una trattenuta di 45 euro lordi per ognuno dei primi 4 eventi;
- b) una trattenuta di 40 euro lordi per ognuno degli eventi successivo al quarto.

La misura delle predette trattenute è percentualmente riproporzionata per i lavoratori a tempo parziale in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa individuale.

Le trattenute sono effettuate prioritariamente dall'indennità integrativa mensile di cui all'art. 33, comma 3, lett. g, del vigente c.c.n.l. su base mensile, fino a concorrenza dell'importo dell'indennità.


Qualora, entro il mese di giugno di ciascun anno, sussista a carico del lavoratore un debito residuo per il primo semestre dell'anno, l'impresa comunicherà al lavoratore l'importo del relativo conguaglio che effettuerà sui valori mensili dell'indennità integrativa da maturare nel secondo semestre dell'anno, fino all'importo massimo complessivo annuo degli stessi.


Qualora al 31 dicembre di ciascun anno permanga a carico del lavoratore un debito residuo, la relativa trattenuta - entro il limite dell'importo massimo complessivo annuo dell'indennità in parola - sarà operata sugli importi mensili dell'indennità integrativa dell'anno solare seguente, entro il primo bimestre.

Qualora, operata la trattenuta di cui al precedente capoverso, si evidenzino ulteriori debiti residui, la relativa trattenuta sarà effettuata dall'E.G.R. di cui all'art. 2, lett. C), comma 8, ovvero, in quanto previsto da un contratto aziendale di secondo livello, dall'equivalente premio di risultato o produttività assorbente l'E.G.R., ovvero dall'eventuale trattamento economico individuale assimilabile ai predetti compensi quanto a caratteristiche di corresponsione.


3. Quanto previsto dal comma 2 non trova applicazione nel caso di assenza per eventi morbosi, certificata da medici specialisti del servizio sanitario nazionale, riguardanti:



- a) lavoratori affetti dalle patologie di cui alla lettera A), comma 4, del presente articolo;
- b) dei lavoratori affetti dalle patologie acute o croniche di cui all'art. 2, lettera d), numeri 1 e 2 del D.M. 21.7.2000, n. 278;

- 
- c) lavoratrici affette da eventi morbosi durante il periodo di gravidanza e patologie di genere;
 - d) ricovero ospedaliero o day hospital.

- 4. Nelle more dell'avvio operativo del Fondo di Solidarietà Bilaterale Inps – che sarà costituito dalle parti stipulanti nazionali ai sensi degli artt. 26 e seguenti del D,Lgs, n. 148/2015 - e fino all'effettiva entrata in funzione dello stesso, le somme trattenute ai sensi del comma 2, di competenza di ciascun anno solare, saranno destinate nella misura del 50% all'incremento dell'Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.), di cui all' art. 2, lett. C), comma 8, ovvero all'incremento dell'equivalente premio di produttività previsto dalla contrattazione di secondo livello a favore dei lavoratori le cui assenze per eventi morbosi, computate anche cumulativamente, non abbiano superato nell'anno solare i 13 giorni calendariali o i 6 eventi anche di durata complessiva non superiore a 13 giorni calendariali.
- 

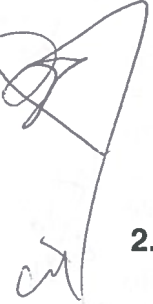

Per l'individuazione dei lavoratori di cui al precedente capoverso, si fa riferimento a quelli appartenenti alle medesime Aree operativo – funzionali di cui all'art. 15 del vigente c.c.n.l.. A tal fine, le tre Aree Spazzamento/raccolta, Conduzione, Servizi generali sono considerate un'unica Area, mentre l'Area Impianti e laboratori e l'Area Tecnica e amministrativa sono considerate, ognuna, a sé stante.




- 
- 5. L'importo del predetto 50% cesserà di essere destinato all'incremento annuo dell'EGR per essere devoluto al finanziamento del Fondo di Solidarietà Bilaterale Inps a partire dalla data che verrà formalmente individuata dalle Parti nazionali stipulanti, nell'ambito delle intese per la costituzione del Fondo stesso.
- 



D) Periodo di aspettativa per malattia o infortunio non sul lavoro






- 1. Nell'imminenza della scadenza del periodo di comporto di cui alla lettera B), commi 1 e 2, qualora perduri l'assenza dal servizio per evento morboso, al lavoratore è riconosciuto il diritto a fruire di un ulteriore periodo di conservazione del posto previa richiesta di utilizzo di un periodo di aspettativa non retribuita per un periodo massimo di complessivi 270 giorni calendariali.
- 
- 

La richiesta deve essere inoltrata per iscritto all'azienda entro gli ultimi 15 giorni calendariali del comporto.

- 2. Al fine di poter utilizzare il periodo di aspettativa, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda di aver consegnato al medico competente la necessaria documentazione delle competenti strutture mediche del servizio sanitario nazionale, nel rispetto del D.lgs. n. 196/2003.
- 

- 
- 3. Per ogni singolo periodo di comporto di cui ai commi 1 e 2 della lettera B), l'aspettativa è utilizzabile per il periodo massimo di 270 giorni calendariali complessivi e prolunga di altrettanti giorni il periodo dei 1.095 giorni calendariali di cui al comma 3 della lettera B).
- 

- 
- 4. Fatto salvo quanto previsto dal comma successivo, l'aspettativa è frazionabile in non più di tre periodi.
- 

- 5. In deroga a quanto previsto dal comma 4, il periodo di aspettativa è fruibile, a seguito di richiesta scritta, anche in maniera ulteriormente frazionata, sulla base di
- 

certificazioni di medici specialisti del servizio sanitario nazionale in relazione alle specifiche condizioni e tempistiche delle terapie in atto, esclusivamente nei casi di:

- a) lavoratori affetti dalle patologie di cui al citato D.M. 11 gennaio 2016;
- b) lavoratori affetti dalle patologie acute o croniche di cui all'art. 2, lettera d), numeri 1) e 2), del D.M. 21.7.2000, n. 278;

in quanto sia consentito dalle predette certificazioni mediche lo svolgimento, sia pure discontinuo, dell'attività lavorativa.

6. In prossimità della scadenza del periodo di aspettativa non retribuita, l'azienda si impegna a esaminare e valutare eventuali richieste scritte di lavoratori di prolungamento di tale periodo, ai fini della conservazione del posto di lavoro.

E) Effetti del superamento dei termini del periodo di conservazione del posto o comporto

- 1. Terminato il periodo di comporto di cui alla lettera B), commi 1 e 2, o terminato il periodo di aspettativa non retribuita eventualmente utilizzato di cui alla precedente lettera D), e fatto salvo quanto stabilito dalla lettera D), comma 6, perdurando l'assenza dal servizio, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro riconoscendo al lavoratore anche l'indennità sostitutiva del preavviso. Nella medesima situazione, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o del pagamento all'azienda della relativa indennità sostitutiva.
- 2. Qualora, il rapporto di lavoro non venga risolto da nessuna delle parti, lo stesso resterà sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

F) Revoca, sospensione e cessazione del trattamento economico di cui alla lett. C)

- 1. Salvo il caso di comprovato impedimento, sono specifici inadempimenti contrattuali sanzionati disciplinarmente sia la tardiva comunicazione oltre il termine di cui al comma 1, lettera A) del presente articolo sia il tardivo invio del certificato medico oltre il termine di cui al comma 2 della medesima lettera, in quanto configurano assenza ingiustificata; fermo restando che per i giorni di carenza della comunicazione e della documentazione viene comunque meno per l'azienda l'obbligo di corrispondere la retribuzione. Resta inteso che il lavoratore decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda anche qualora, per un determinato periodo, l'istituto assicuratore deliberi di non erogare l'indennità di malattia di sua normale competenza.

- 2. Nei casi in cui il lavoratore:

- a) durante le fasce orarie di cui alla lettera A), comma 3, non si trovi a disposizione nel domicilio o nella dimora comunicati al datore di lavoro;
- b) non abbia dato preventiva comunicazione all'azienda della necessità di doversi assentare per i motivi di cui alla lettera A), comma 6;
- c) non abbia provveduto a comunicare all'azienda il mutamento anche temporaneo del domicilio o della dimora di cui alla lettera A), comma 7;

lo stesso decade dal diritto al trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia.

Salvo il caso di comprovato impedimento, gli inadempimenti di cui al presente comma sono sanzionati disciplinarmente.

3. Il trattamento economico a carico dell'azienda di cui alla lettera C) cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità di malattia, nei casi in cui il lavoratore:

- a) durante l'assenza per infermità, si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
- b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza per infermità;
- c) durante l'assenza per infermità, senza giustificato motivo ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.

Salvo il caso di comprovato impedimento, le violazioni di cui al presente comma costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate disciplinarmente.

G) Passaggio diretto da una ad altra azienda

- 1. Ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro e della misura del correlato trattamento economico spettante, secondo quanto previsto dal presente articolo, sono considerati utili i periodi dei rapporti di lavoro svolti dai lavoratori continuativamente – a seguito di passaggio diretto – alle dipendenze delle aziende applicanti il presente c.c.n.l..
- 2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del vigente c.c.n.l., l'azienda cessante fornirà all'azienda subentrante nella gestione dell'appalto/affidamento e ai lavoratori interessati una dichiarazione che attesti per ogni dipendente il periodo di conservazione del posto di lavoro goduto e quello residuo nonché le specifiche misure del correlato trattamento economico di malattia erogato precedentemente alla data del passaggio dei lavoratori alle dipendenze dell'azienda subentrante.

NORMA TRANSITORIA

Ai lavoratori in forza al 31/12/2016, che raggiungano la scadenza del periodo di comporto di cui al presente articolo entro il 31/12/2017, si applicano, ove più favorevoli, le condizioni di cui all'art. 46, lettere B) e D) del c.c.n.l. 21.3.2012.

Art. 47 – Trattamento per infermità dovuta a infortunio sul lavoro o in itinere

- 1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro o in itinere, anche di lieve entità, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente l'azienda.

2. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale, indennizzati dal competente istituto assicuratore, al lavoratore non in prova l'azienda conserva il posto fino alla guarigione clinica. Per tutta la durata dell'assenza, l'azienda assicura al lavoratore una integrazione di quanto lo stesso percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento della sua retribuzione globale mensile netta; fatto salvo il trattamento economico per i primi tre giorni a carico dell'azienda stessa, pari al 100% della retribuzione globale mensile netta del lavoratore.
3. Il lavoratore ha pertanto l'obbligo di versare all'azienda l'assegno relativo all'indennità giornaliera erogata dall'istituto assicuratore, eleggendo a tal fine domicilio presso l'azienda stessa e rilasciando specifica delega di riscossione.
4. Nel caso in cui il lavoratore non ottemperi agli obblighi di cui al comma 3, l'azienda sospenderà l'erogazione dell'intero trattamento ivi previsto ed esperirà le conseguenti azioni di recupero del credito.
5. Laddove, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, sia residua al lavoratore una invalidità permanente parziale, l'azienda esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni compatibili con la ridotta capacità lavorativa.
6. Qualora l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, l'azienda ha facoltà di ripetere dal lavoratore, fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo, la quota di trattamento economico corrisposta a proprio carico.
7. Il trattamento economico di cui al comma 2 cesserà di essere erogato, per lo stesso periodo per il quale l'istituto assicuratore non eroga l'indennità, dal giorno dell'accertato inadempimento, nei casi in cui il lavoratore durante l'assenza per infortunio sul lavoro o malattia professionale:
- a) si dedichi ad attività lavorative anche a titolo gratuito;
 - b) alteri o falsifichi certificati medici o qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza;
 - c) senza giustificato motivo, ometta di presentarsi ovvero si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli altri accertamenti specialistici effettuati dall'istituto assicuratore e/o dalle competenti strutture sanitarie.
8. Le violazioni di cui al comma 7 costituiscono grave inadempimento contrattuale e sono sanzionate ai sensi delle norme disciplinari.
9. Per quanto concerne i lavoratori in prova trova applicazione l'art. 5, comma 7, del presente c.c.n.l..

Art. 48 – Congedo di maternità e paternità – Congedo parentale – Congedo per malattia del figlio

A) Congedo di maternità e paternità – Congedo parentale

1. Il D.lgs. 26.3.2001, n. 151 e successive modifiche e integrazioni disciplina:

- a) al Capo III il congedo di maternità, con particolare riguardo alle condizioni in cui operano il divieto di adibizione al lavoro delle donne, al rinvio e alla sospensione del congedo di maternità, all'interruzione della gravidanza, alla flessibilità del congedo di maternità;
- b) al Capo IV il congedo di paternità;
- c) al Capo V il congedo parentale, con particolare riguardo all'astensione facoltativa per entrambi i genitori o per uno solo di essi per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita, anche relativamente ai minori con handicap in situazione di gravità.

2. Per tutte le predette tipologie di congedo il D.lgs. regola, assieme alla loro durata, anche il suo prolungamento, il trattamento economico-normativo e previdenziale, l'adozione e l'affidamento che sono equiparati alla maternità/paternità.

3. Relativamente al congedo parentale, per entrambi i genitori la sua misura complessiva non può eccedere dieci mesi; misura che sale a undici mesi complessivi nel caso in cui il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, non inferiore a tre mesi elevabile a sette.

4. Il congedo parentale può essere fruito su base mensile o plurimensile ovvero su base oraria giornaliera, previa richiesta scritta al datore di lavoro con preavviso di almeno cinque giorni calendariali nel primo caso ovvero con preavviso di almeno due giorni calendariali in caso di utilizzo del congedo su base oraria.





5. La fruizione del congedo su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente quello nel corso del quale ha inizio il congedo stesso.

6. E' esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con i permessi o i riposi di cui al Capo VI del richiamato D.lgs. .

B) Congedo per malattia del figlio

1. In caso di malattie del figlio di età non superiore a tre anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti a quelli delle malattie stesse.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

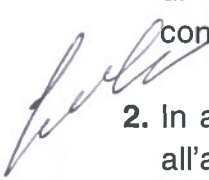



- 
- 
- 
- 
3. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2 della presente lettera.
 4. Il congedo spetta al lavoratore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
 5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
 6. I congedi di cui al presente articolo spettano anche per le adozioni e gli affidamenti e il relativo periodo è utile ai fini dell'anzianità di servizio ma non delle ferie e delle mensilità supplementari.



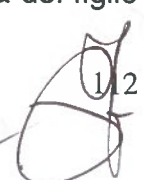
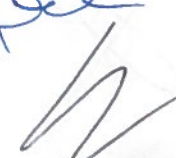
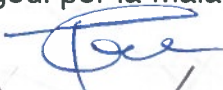
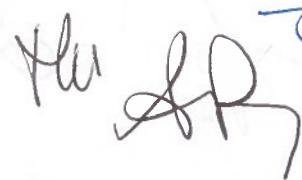

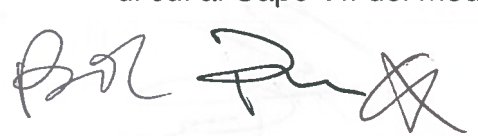

Per quanto non previsto dal presente articolo, trovano applicazione le pertinenti disposizioni di legge.

In relazione ai permessi retribuiti previsti dalle disposizioni di legge di cui al presente articolo, si fa riferimento alla retribuzione globale per quanto di competenza degli enti previdenziali ed assistenziali nonché per le eventuali integrazioni di competenza del datore di lavoro.



Art. 49 – Tutela di figli o di persone con handicap grave

- 
- 
- 
- 
1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata.
 2. In alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale di cui all'art. 33, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 e successive modifiche, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità.
 3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del minore con handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito, di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5.2.1992, n. 104 e successive modificazioni, è riconosciuto a entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
 4. I permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo nonché i riposi di cui all'articolo 33, quarto comma, della legge n. 104/1992 sono cumulabili con il congedo parentale ordinario di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001 e con i congedi per la malattia del figlio di cui al Capo VII del medesimo d.lgs.



5. Il dipendente, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, anche in maniera continuativa, a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno e sia:

- coniuge/parte di una unione civile,
- parente o affine entro il secondo grado,
- parente o affine entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge/parte di una unione civile della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età o siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

6. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta.

7. Il congedo fruito ai sensi del comma precedente non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa; detto congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.

8. Il predetto congedo spetta secondo il seguente tassativo ordine prioritario:

- a) coniuge/parte di una unione civile convivente con la persona disabile;
- b) padre o madre, anche adottivi, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge/parte di una unione civile;
- c) figli conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei soggetti legittimati che precedono;
- d) fratelli o sorelle conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei soggetti legittimati che precedono;
- e) uno dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti i soggetti legittimati che precedono.

9. Al fine di assistere una persona in situazione di handicap grave, residente in Comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri dalla sua residenza, il lavoratore che fruisca dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dovrà attestare il raggiungimento della residenza dell'assistito mediante titolo di viaggio o altra documentazione idonea.

Detto lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.

10. Il dipendente maggiorenne con handicap in situazione di gravità: può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3; ha diritto di scegliere, ove

possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio; non può essere trasferita ad altra sede senza il proprio consenso.

11. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 6 si applicano anche ai dipendenti affidatari di persone con handicap in situazione di gravità.
12. Il dipendente comunica all'azienda per iscritto la richiesta di permesso con un preavviso non inferiore a settantadue ore, fatti salvi giustificati casi di urgenza.
13. Qualora si sovrappongano molteplici richieste di permesso nel medesimo luogo di lavoro e nei medesimi giorni e orari, l'azienda – al fine di contemperare le tutele di cui al presente articolo con l'obbligo di assicurare il normale espletamento del servizio pubblico – valuterà con i lavoratori interessati, presente la loro rappresentanza sindacale, una fruizione armonizzata dei relativi permessi sulla base delle particolari situazioni individuali, tenendo conto opportunamente di eventuali situazioni di urgenza.
14. Ai fini del presente articolo si fa riferimento alla retribuzione globale.
15. L'azienda adotterà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro dei portatori di handicap.
16. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.
17. In relazione a quanto previsto dalla legge 20.5.2016 n. 76, tenuto conto della sentenza della Corte Costituzionale 28.9.2016 n. 39 e della circolare INPS 27.2.2017, n. 38 in materia di unioni civili e convivenze di fatto:
 - a) la parte di una unione civile che presti assistenza all'altra parte può usufruire dei permessi ex lege n. 104/1992 e del congedo ex art. 4, secondo comma, della legge n. 53/2000;
 - b) il convivente di fatto di cui all'articolo 1, commi 36 e 37, della legge n. 76/2016 può usufruire unicamente dei permessi di cui alla legge n. 104/1992.
18. Per quanto non previsto dal presente articolo, si applicano le pertinenti disposizioni di legge.

Art. 50 – Tutela delle persone tossicodipendenti o affette da etilismo

1. I lavoratori, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi di terapia e/o riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, hanno diritto ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro allo scopo di effettuare il

programma di terapia e/o riabilitazione. Tale periodo, fruibile anche in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di tre anni.

2. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare, unitamente alla richiesta di aspettativa, la documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza e l'ammissione al programma di terapia e/o riabilitazione.
3. Durante il periodo di aspettativa di cui al comma 1 il lavoratore interessato dovrà presentare all'azienda, mensilmente, la documentazione rilasciata dalle strutture sanitarie competenti attestante l'effettiva partecipazione al programma di cui al comma 2.
4. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Il periodo di aspettativa, fruibile anche in misura frazionata, non può eccedere la durata del programma terapeutico e, in ogni caso, non può superare nel complesso la durata di tre anni.
5. Qualora il lavoratore non riprenda servizio entro dieci giorni lavorativi dal completamento del programma terapeutico o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa ovvero dalla data dell'eventuale, volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico, il rapporto di lavoro si intenderà risolto.
6. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.
7. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del servizio sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.
8. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento di mansioni che comportino rischi per la sicurezza, la incolumità e salute di terzi, e il lavoratore può essere adibito a mansioni che non comportino i rischi predetti.
9. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
10. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 4 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.
11. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

12. La presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR 9.10.1990, n. 309 e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.
12. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione anche ai fini della tutela delle persone affette da etilismo.

Art. 51 – Tutela delle persone affette da immunodeficienza acquisita (A.I.D.S.)

1. In considerazione della rilevanza sociale che ha assunto l'epidemiologia della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS), e comunque nel rispetto della legge 5.6.1990, n. 135 (Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS), ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che abbiano l'urgenza di assistere il coniuge o un parente entro il secondo grado affetto da AIDS, che necessiti di apposite terapie domiciliari o presso strutture sanitarie pubbliche, l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative, concederà in alternativa:
 - aspettativa non retribuita per la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a tre anni;
 - permessi non retribuiti per brevi periodi fino ad un massimo di otto mesi.
2. La concessione dell'aspettativa o dei permessi non retribuiti è subordinata alla presentazione da parte del dipendente di documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria pubblica competente attestante le esigenze terapeutiche e di assistenza del congiunto.
3. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
4. Nell'attuazione degli adempimenti di propria competenza, l'azienda avrà cura di tutelare la riservatezza dei lavoratori interessati.

Art. 52 – Permessi per donazione di midollo osseo

1. Al dipendente donatore di midollo osseo l'azienda riconosce permessi retribuiti, con decorrenza della retribuzione globale, in misura necessaria all'effettuazione degli accertamenti e delle analisi finalizzati a verificare l'idoneità alla donazione.
2. Ai fini della concessione dei permessi di cui al primo comma, l'effettuazione predetta deve essere comprovata da specifiche certificazioni.

Art. 53 – Permessi per assistenza a malati irreversibili o di lunga durata

Fermo restando quanto previsto dalla legge 5.2.1992, n. 104, e dalla legge 8.3.2000, n.53, ai lavoratori che abbiano la necessità di assistere il coniuge, il convivente o un parente entro il 3° grado, anche non convivente, non ricoverati a tempo pieno, bisognosi di assistenza in quanto colpiti da una malattia di particolare gravità o di lunga durata,

l'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative, permetterà di praticare orari flessibili individuali e/o di turnazione agevolata utili all'assistenza del congiunto e concederà permessi non retribuiti anche per periodi plurisettemanali, previa presentazione di idonea documentazione.

Art. 54 – Permessi per eventi familiari gravi

A) Permessi per eventi e cause particolari

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 1, della legge 8.3.2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto interministeriale 21.7.2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge/parte di una unione civile, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
2. Per fruire del permesso, il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
3. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.
4. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
5. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
6. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati al comma 1, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
7. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno, alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

8. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
9. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5.2.1992, n. 104, e successive modificazioni.
10. Qualora, nello stesso anno, si verificano lutti per decesso di genitori, coniuge, figli, fratelli o altro familiare convivente, il lavoratore ha diritto a corrispondenti periodi di tre giorni di permesso retribuito, sempreché tali lutti non intervengano in periodi di ferie o di malattia del lavoratore stesso.
I giorni di permesso di cui al presente comma assorbono quelli per decesso di cui all'art. 4 della legge n. 53/2000 e di cui agli artt. 1 e 3 del D.M. n. 278/2000.

B) Congedi per gravi motivi familiari

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto interministeriale 21.7.2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 Cod. civ., anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.
3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
4. Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo Regolamento di attuazione di cui al Decreto citato n. 278/2000.
5. Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.
6. Sia l'eventuale non accoglimento, sia la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, sia la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.
7. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
8. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato

instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

9. Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 1 del citato Decreto n. 278/2000, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta, del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l' eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.
10. Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.
11. Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

C) Permessi solidali – Cessione volontaria gratuita di ore di permesso retribuito e ferie.

1. Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 14.9.2015, n. 151, fermo restando il diritto ai riposi giornalieri e settimanali e alle ferie come regolato dal D.lgs 8.4.2003, n. 66, i lavoratori possono volontariamente donare/cedere a titolo gratuito ore maturate di permesso retribuito ovvero fino ad un massimo di due giorni maturati della spettanza contrattuale di ferie annuale ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, i quali ne abbiano fatto documentata richiesta al fine di assistere figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.
2. In particolare, per quanto riguarda le ore oggetto di donazione/cessione, sono quelle, accantonate o maturate, relative ai permessi retribuiti disciplinati a vario titolo dal vigente c.c.n.l. ovvero da accordi di secondo livello, comprese le ore accantonate o maturate nell'anno solare precedente la richiesta.
3. Come previsto dal citato art. 24, la contrattazione collettiva di secondo livello disciplina condizioni e modalità - compresi un apposito modulo e l'indicazione della documentazione necessaria - per la richiesta e la cessione dei permessi e/o dei giorni di ferie in parola, nel rispetto della tutela della riservatezza personale garantita dalla legge. La contrattazione collettiva di secondo livello potrà altresì individuare ulteriori quantità di permessi/ferie nonché ulteriori soggetti meritevoli di tutela rispetto a quanto indicato al comma 1.
4. In tale premessa, la donazione/cessione delle ore di permesso e/o dei giorni di ferie è comunque effettuata in forma anonima tra il richiedente e il donatore, per il tramite dell'azienda e con l'eventuale intervento delle strutture di rappresentanza sindacale aziendale cui gli interessati abbiano voluto conferire apposito mandato.

DISPOSIZIONE FINALE

Le disposizioni di cui alle lettere A) e B) del presente articolo assorbono fino a concorrenza i trattamenti eventualmente già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

Art. 55 – Aspettativa per adozione e affidamento

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge 8.3.2000, n. 53, ai lavoratori che scelgano di adottare o avere in affidamento bambini e abbiano bisogno di una fase di ambientamento con la persona adottata o in affido, sia in Italia che all'estero, le aziende - per i casi in cui i lavoratori non possano fruire di specifiche agevolazioni ai sensi della legislazione vigente – riconosceranno, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative, periodi di aspettativa non retribuita fino a un anno, dietro presentazione della documentazione del competente giudice dei minori.
2. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza decorrenza della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

Art. 56 – Aspettativa per volontariato

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato che fanno parte di organizzazioni volontarie di solidarietà sociale iscritte negli appositi registri regionali, di cui all'art. 6 della legge 11.8.1991, n. 266, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro anche individuale e di turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge sopra citata.
2. Valutate le esigenze di servizio, l'azienda potrà inoltre concedere un periodo di aspettativa non retribuita, di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Associazioni di volontariato di cui alla legge n. 266/1991.
3. Ferme restando le disposizioni del DPR 21.7.1994, n. 613, in considerazione della natura di servizio pubblico essenziale del servizio gestito dalle aziende e del loro dovere di collaborazione in caso di calamità, allo scopo di assicurare l'efficienza indispensabile a far fronte alle situazioni di emergenza determinate da eventi calamitosi, il personale delle aree interessate, pur potendo aderire al volontariato, è tenuto prioritariamente a disposizione dell'azienda per gli interventi di carattere tecnico e per tutte le attività di supporto connesse a detti interventi.
4. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

Art. 57 – Richiamo alle armi

1. Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. Ai dipendenti interessati verrà applicato il trattamento economico previsto dalle leggi in vigore.

2. I dipendenti richiamati alle armi dovranno riprendere servizio entro il termine di 30 giorni calendariali dal collocamento in congedo. Fatti salvi giustificati impedimenti, superato tale termine senza che abbiano ripreso servizio, gli interessati saranno considerati dimissionari.

Art. 58 – Parità di trattamento tra uomini e donne – Prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori, di molestie e di violenza nel luogo di lavoro.

1. Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali, della salute psico-fisica della persona nell'ambiente di lavoro costituisce un dovere morale e sociale.
2. A tal fine, i datori di lavoro e i dipendenti sono impegnati a sostenere quanto previsto dalla Costituzione italiana, dalle leggi 20.5.1970, n. 300; 9.12.1977, n. 903; 10.4.1991, n. 125; dal D.P.R. 25.11.1976, n. 1026; dai Decreti legislativi 13.8.2003, n. 216; 30.5.2005, n. 145; 11.4.2006, n. 198 in particolare in materia di:
 - parità di trattamento tra uomini e donne per quanto concerne accesso al lavoro, condizioni di lavoro, formazione e promozione professionali,
 - prevenzione e repressione di discriminazioni a causa di genere, di razza, di lingua, di religione, di orientamento sessuale, di handicap, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali;
 - prevenzione e repressione di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.
3. I datori di lavoro e i dipendenti si impegnano altresì ad adoperarsi affinché, nell'ambiente lavorativo, siano prevenute e contrastate, tra colleghi nonché tra superiori e subordinati, forme di molestia, di vessazione e di violenza di natura fisica, psicologica, morale, sessuale atte a produrre nei dipendenti uno stato di sofferenza e prostrazione.
4. Assieme alle Parti stipulanti, i datori di lavoro e i dipendenti – nel condividere gli impegni di cui sopra – aderiscono a quanto stabilito dalla Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001 del 20.9.2001, dall'Accordo delle parti sociali europee del 26.4.2007, dal correlato Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.1.2016.
5. I datori di lavoro si impegnano a sottoscrivere la Dichiarazione allegata all'Accordo delle parti sociali europee (allegato B).

Art. 59 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 15.6.2015, n. 80, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha il diritto di astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di tre mesi.

[Handwritten signature]

2. Salvo casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sette giorni calendariali, con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo e corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione, a termini del citato art. 24, comma 1.
3. Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione globale mensile, con riferimento alle sole voci fisse e continuative, corrisposta dal datore di lavoro con le modalità dell'indennità di maternità.
4. Il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie, alle mensilità supplementari, al trattamento di fine rapporto.
5. La lavoratrice può scegliere di usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente quello in cui ha inizio il congedo.
6. La lavoratrice in parola ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. Per quanto non previsto, si applicano le pertinenti disposizioni di legge.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CAPITOLO VIII

TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

CAPITOLO IX PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 60 – Prerogative e diritti sindacali

A) RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (R.S.U.)

1. In attuazione di quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia e secondo quanto disciplinato dalla presente lettera A) e dall'allegato Regolamento al presente c.c.n.l. (Allegato 10), la rappresentanza dei lavoratori in tutte le unità produttive che applicano il presente c.c.n.l., aventi in forza più di 15 lavoratori dipendenti, è esercitata dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.), con mandato elettivo di durata triennale.

2. Le votazioni per l'elezione della R.S.U. si svolgono a suffragio universale per liste concorrenti, ogni tre anni, in tutte le unità produttive che applicano il presente c.c.n.l. in un'unica data stabilita dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti. La conseguente attivazione degli adempimenti procedurali per l'elezione della R.S.U. è di competenza delle Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 22 del Regolamento allegato. Lo svolgimento degli adempimenti elettorali è stabilito dal Regolamento allegato.

3. In ottemperanza ai vigenti accordi interconfederali, le Organizzazioni sindacali stipulanti, quelle firmatarie del c.c.n.l. nonché quelle comunque riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 :

a) con l'elezione della R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/1970, in tutte le unità produttive nelle quali si applica il presente c.c.n.l.;

b) convengono che l'elezione della R.S.U. determina l'automatica decadenza delle R.S.A. in carica.

4. Nelle unità produttive che applicano il presente c.c.n.l.:

a) la R.S.U. subentra alle R.S.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti per effetto delle disposizioni legislative, contrattuali nazionali e interconfederali, ivi compresa la titolarità delle relazioni sindacali e della contrattazione aziendale di secondo livello, secondo i criteri e le modalità stabiliti dal vigente c.c.n.l..

Il subentro della R.S.U. alle R.S.A. avviene a parità di trattamento legislativo e contrattuale nonché a parità di costi per l'azienda, con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e legali; fermo restando quanto stabilito dalla successiva lettera B);

b) i componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di libertà, tutele e diritti sindacali già loro spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali, quali, ad esempio, il diritto: ai permessi retribuiti contrattuali che assorbono quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970; a indire l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, ex art. 20 della legge n. 300/1970; ai permessi non retribuiti ex art. 24 della legge n. 300/1970; ai locali per l'esercizio delle funzioni di competenza, nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti; e a quello di affissione ex art. 25 della legge n. 300/1970.

5. In relazione al numero dei lavoratori dipendenti in forza, il numero dei componenti della R.S.U si determina, in ogni unità produttiva che applica il presente c.c.n.l., come segue:

a) unità produttive da 16 a 60 dipendenti: 3 componenti;

b) unità produttive da 61 a 175 dipendenti: al numero minimo di 3 componenti si aggiunge 1 componente ogni 35 dipendenti nell'intervallo tra 61 e 175 (max 7 componenti);

c) unità produttive da 176 a 360 dipendenti: al numero minimo di 7 componenti si aggiunge 1 componente ogni 70 dipendenti nell'intervallo tra 176 e 360 (max 9 componenti);

d) unità produttive oltre 360 dipendenti: al numero minimo di 9 componenti si aggiunge 1 componente ogni 70 dipendenti da 361 in poi.

6. Il numero dei componenti della R.S.U. deve essere sempre dispari.

Qualora l'applicazione del criterio di cui al comma 5 determini un numero pari di componenti, tale numero sarà arrotondato al numero dispari immediatamente superiore.




Per contro, qualora l'applicazione del predetto criterio determini un numero dispari di componenti, seguito o meno da un decimale, resterà confermato il numero dispari.

7. I nominativi dei componenti eletti nella R.S.U. devono essere tempestivamente comunicati per iscritto all'azienda.













8. I componenti della R.S.U. restano in carica tre anni, anche in caso di avvicendamento di imprese nella gestione del servizio a termini dell'art. 6, al termine dei quali decadono.



B) PERMESSI RETRIBUITI PER I COMPONENTI DELLA R.S.U.

1. In ogni unità produttiva nella quale si applica il presente c.c.n.l., all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti della R.S.U. spettano, per ogni anno solare, permessi con decorrenza della retribuzione globale per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 2 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data del 1° gennaio di ogni anno.

- 
- 
- 
2. I permessi di cui al comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, nonché la partecipazione a commissioni comunque denominate, a gruppi di studio/lavoro, a convegni e congressi di natura sindacale, ecc., con esclusione delle riunioni convocate dall'azienda.
3. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.
4. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
5. La ripartizione dei permessi in parola da parte dei componenti della R.S.U. è oggetto di specifica autoregolamentazione scritta trasmessa all'azienda, ai fini della concessione dei permessi stessi.
6. I permessi di cui alla presente lettera B) assorbono integralmente quelli di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970, tenuto conto di quanto previsto dalla lettera A), commi 3 e 4.
7. Il monte ore annuo dei permessi di cui al presente punto sarà ripartito in misura proporzionale ai voti ottenuti da ciascuna lista.

C) PERMESSI RETRIBUITI PER I COMPONENTI DI ORGANI/STRUTTURE TERRITORIALI E NAZIONALI DELLE OO.SS. STIPULANTI





- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
1. In ogni unità produttiva nella quale si applica il presente c.c.n.l., all'insieme dei lavoratori dipendenti componenti di Organi/Strutture territoriali e nazionali di tutte le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti spettano permessi, con decorrenza delle retribuzione globale, esclusivamente per un monte ore annuo complessivo aziendale pari a 5 ore per il numero dei dipendenti in forza alla data di 1° gennaio di ogni anno.
2. La quota parte dei permessi retribuiti spettanti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante è determinata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività aziendale sul monte ore annuo complessivo di cui al comma 1. Tale indice è espresso dal rapporto percentuale tra il totale degli iscritti a ogni singola Organizzazione sindacale stipulante e il totale degli iscritti a tutte le Associazioni sindacali stipulanti nell'ambito di ogni unità produttiva, entrambi accertati dall'azienda alla data del 1° gennaio e comunicati dall'azienda stessa, entro il 15 gennaio seguente, agli Organi/Strutture territoriali delle OO.SS. nazionali stipulanti.
3. I permessi di cui al comma 1 ricomprendono tutta l'attività sindacale di competenza, compresa la convocazione/riunione degli Organi/Strutture statutarie, nonché la partecipazione a commissioni comunque denominate, a gruppi di studio/lavoro; a convegni e congressi di natura sindacale, ecc., con esclusione delle riunioni convocate dall'azienda.
4. I nominativi dei componenti di Organi/Strutture di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi/Strutture sindacali competenti all'azienda.

- 
- 
5. I permessi di cui al comma 1 sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatte salve situazioni di particolare urgenza.
 6. Non sono consentite la fruizione di eventuali permessi residui in anni successivi a quello di competenza né l'anticipazione dei permessi afferenti l'anno successivo, fatti salvi casi eccezionali per i quali l'utilizzo potrà essere differito all'anno seguente previo accordo con l'azienda.
 7. I permessi di cui alla presente lettera C) assorbono integralmente quelli di cui all'art. 30 della legge n.300/1970.





D) DISCIPLINA DEI PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 30 DELLA LEGGE N. 300/1970



- 
1. In ogni unità produttiva nella quale si applica il presente c.c.n.l., ai lavoratori dipendenti componenti degli Organi direttivi territoriali e nazionali delle Associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale nonché di quelle riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 spettano permessi, con decorrenza della retribuzione globale, esclusivamente per la partecipazione alle riunioni degli Organi direttivi di propria competenza, qualora l'orario delle predette riunioni coincida anche parzialmente con l'orario di lavoro giornaliero.
La partecipazione viene autorizzata dall'azienda a seguito del ricevimento della relativa lettera di convocazione a firma del competente Segretario responsabile.
 2. Il monte ore annuo complessivo aziendale di permessi retribuiti riconosciuti ai fini di cui al precedente comma è pari a 72 ore nelle unità produttive da 16 a 200 dipendenti e pari a 108 ore nelle unità produttive da 201 dipendenti in poi.
 3. I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui al comma 1 sono comunicati per iscritto, per tempo, dagli Organi sindacali competenti all'azienda.
 4. I permessi retribuiti di cui sopra sono richiesti per iscritto con un preavviso, di norma, di almeno 36 ore, fatti salvi eventuali motivati impedimenti.
 5. Ai lavoratori di cui al comma 1 spettano esclusivamente i permessi retribuiti di cui alla presente lettera D), le cui disposizioni costituiscono attuazione del rinvio previsto in materia dall'art. 30 della legge n.300/1970.
- 
- 
- 



E) ASPETTATIVA RETRIBUITA PER MOTIVI SINDACALI

1. Le aziende associate ad Assoambiente che applicano il presente c.c.n.l. mettono a disposizione di tutte le Associazioni sindacali nazionali stipulanti un periodo di aspettativa retribuita, per motivi sindacali, nella misura complessiva di 90 mesi per ogni anno solare, da suddividersi fra di esse secondo il criterio di seguito specificato.
 2. L'onere del predetto periodo complessivo di aspettativa retribuita è di pertinenza delle aziende associate che applicano il presente c.c.n.l. ed è ripartito tra le stesse secondo i criteri e le modalità stabiliti da Assoambiente.
- 
- 

3. Fermo restando quanto previsto ai successivi commi 5 e 6, l'entità del periodo di mesi di aspettativa retribuita riconosciuto, per ogni anno solare, a ognuna delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti è individuata dall'applicazione del proprio indice di rappresentatività nazionale sul monte totale annuo di 90 mesi.

Ai fini in parola, l'indice di rappresentatività nazionale della singola Organizzazione sindacale nazionale stipulante è espresso dal rapporto percentuale tra il totale nazionale degli iscritti alla singola Organizzazione e il totale degli iscritti a tutte le OO.SS. nazionali stipulanti, entrambi accertati da Assoambiente nell'ambito di tutte le aziende ad essa associate alla data del 1° novembre di ogni anno e comunicati alle Segreterie nazionali delle OO.SS. stipulanti entro il successivo 15 dicembre. Il predetto indice vale per l'anno solare seguente.

4. L'aspettativa retribuita per motivi sindacali è attribuita e fruita per periodi di durata continuativa non inferiore a due settimane calendariali, con corresponsione della retribuzione globale.

Non sono ammesse l'attribuzione o la fruizione della predetta aspettativa né per periodi di durata inferiore a due settimane calendariali, né per periodi continuativi superiori a 11 mesi nell'anno solare riferiti al medesimo dipendente.

5. L'aspettativa di cui alla presente lettera non può essere riconosciuta nelle aziende aventi meno di 50 dipendenti.

A decorrere dall'1.1.2018, l'onere annuo complessivo a carico della singola azienda associata per l'aspettativa in parola non può comunque superare quello relativo a un periodo massimo di diciotto mesi.

6. I periodi di aspettativa retribuita per motivi sindacali sono utili ai fini della maturazione delle ferie, delle mensilità supplementari, del T.F.R., dell'Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.), degli aumenti periodici di anzianità e del periodo necessario per il passaggio alla posizione parametrica A.


7. I nominativi dei lavoratori dipendenti beneficiari dei periodi di aspettativa retribuita sono preventivamente e tempestivamente comunicati o confermati per iscritto dalle rispettive Segreterie sindacali nazionali stipulanti ad Assoambiente, per la conseguente comunicazione all'azienda interessata.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

In considerazione delle esigenze associative prospettate da FISE-ASSOAMBIENTE, ferma rimanendo la misura complessiva annua dei mesi di aspettativa retribuita per motivi sindacali, le Parti si impegnano a definire, entro il 30 settembre 2017, un minore onere annuo a carico della singola azienda rispetto a quanto oggi previsto dall'articolo 60, lettera E), quinto comma del CCNL 21.3.2012.

F) DIRITTI DELLE STRUTTURE SINDACALI TERRITORIALMENTE COMPETENTI IN PRESENZA DELLA R.S.U.

1. A seguito della costituzione della R.S.U., alle strutture sindacali territorialmente competenti delle OO.SS. nazionali stipulanti e firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro è riconosciuto, in sede aziendale, il diritto:

- 
- a) di indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori, a termini della successiva lettera G), ex art. 20 della legge n. 300/1970;
 - b) di affissione, ex art. 25 della legge n. 300/1970.

G) ASSEMBLEE DEL PERSONALE

- 1. I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea in azienda fuori dall'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore procapite annue per le quali viene corrisposta la retribuzione globale.
Il conteggio delle ore effettivamente utilizzate per l'assemblea dai singoli lavoratori viene effettuato tramite i normali strumenti di verifica delle presenze/assenze utilizzati in azienda.
Per ogni assemblea non possono comunque essere riconosciute più di due ore di retribuzione.
- 2. In considerazione della particolare natura del servizio pubblico essenziale da assicurare, le assemblee sono tenute, di norma, nelle ultime ore di lavoro allo scopo di evitare il più possibile disagi agli utenti.
- 3. Le assemblee – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette dalla R.S.U. o dalle OO.SS. nazionali a termini della precedente lett. F) su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'azienda con un preavviso, di norma, di almeno 48 ore.
- 4. Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle OO.SS. che hanno promosso la costituzione della R.S.U.

H) DIRITTO DI AFFISSIONE

La rappresentanza sindacale riconosciuta in azienda ha diritto di affiggere pubblicazioni, testi, comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi all'interno dell'azienda, che la Direzione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

I) SEDI SINDACALI

Nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti, l'azienda pone permanentemente a disposizione della R.S.U. un idoneo locale, all'interno dell'azienda stessa o nelle sue immediate vicinanze, per l'esercizio delle sue funzioni.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti, l'azienda mette a disposizione della R.S.U. che ne faccia richiesta un idoneo locale, all'interno dell'azienda stessa o nelle sue immediate vicinanze, per le proprie riunioni.

J) TESSERAMENTO ANNUO E DELEGA DI PAGAMENTO

- 1. Allo scopo di consentire ai lavoratori il versamento del proprio contributo alle Organizzazioni sindacali alle quali sono iscritti, le aziende effettuano le relative trattenute sulle retribuzioni mensili, previo rilascio da parte degli interessati di apposita delega di pagamento obbligatoriamente redatta sul modulo aziendale conforme a quello allegato al presente c.c.n.l. (Allegato 5).

Nella delega devono essere specificati, in particolare, le generalità del lavoratore, il sindacato al quale deve essere devoluto il contributo annuale per il tesseramento, la misura del contributo annuale nonché l'impegno del lavoratore a osservare le disposizioni della presente lettera J).

2. Il tesseramento è valido per ogni intero anno solare.
La misura del relativo contributo annuo – che è indivisibile – è costituita dall'1% della retribuzione base parametrica mensile del dipendente per 14.
Per facilitazione di pagamento, il versamento del contributo annuo è rateizzato in 14 quote mensili trattenute con le corrispondenti mensilità contrattuali.
3. Qualora il dipendente revochi per iscritto la delega di pagamento in corso d'anno, egli è comunque tenuto a versare la residua quota di contributo annuale per il tesseramento, che sarà trattenuta dall'azienda in un'unica soluzione con la corresponsione della prima retribuzione mensile utile.
4. L'azienda rimette mensilmente alle Organizzazioni sindacali i contributi per il tesseramento di loro competenza.
5. Ai fini degli obblighi adempimenti aziendali, non sono ritenute valide deleghe di singoli o di gruppi di lavoratori per contributi di tesseramento annuo di misura inferiore a quella stabilita dal comma 2, ovvero deleghe recanti disposizioni in contrasto con quelle di cui alla presente lettera J).

CHIARIMENTO A VERBALE

1. Ai diversi fini di cui al presente articolo 60, con l'espressione "lavoratori dipendenti" si deve intendere l'insieme dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato professionalizzante e con contratto a termine di durata superiore a 9 mesi.
2. In relazione a quanto previsto alla lettera J del presente articolo, le parti ribadiscono che il tesseramento con il quale il lavoratore aderisce all'Associazione sindacale ha la durata di un intero anno solare; l'ammontare del contributo è quindi annuo e indivisibile, essendo il versamento rateizzato in 14 quote mensili soltanto per facilitazione di pagamento.

La misura del contributo è fissata, ai sensi del comma 2 della lettera J, senza alcuna eccezione e deroga, nella misura dell'1% della retribuzione base parametrica mensile del dipendente. Misure contributive diverse o deleghe non conformi a quanto sopra stabilito non sono ritenute valide ai fini degli obblighi adempimenti aziendali; conseguentemente le aziende non daranno corso in ogni caso a richieste di trattenute sindacali di misura diversa da quella sopra ricordata.

DICHIARAZIONI FINALI DELLE PARTI NAZIONALI STIPULANTI ASSOAMBIENTE – FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL

- 1) Ai diversi fini di cui al presente CCNL e, in particolare, di cui al presente art. 60, l'espressione "Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti" identifica le Associazioni

sindacali che hanno effettivamente partecipato al procedimento formativo e negoziale del contratto collettivo.

Per contro, l'espressione "Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie" identifica, nel presente c.c.n.l. e in particolare nel presente articolo, le Associazioni che, al dato formale della sottoscrizione con l'assenso di Assoambiente, non hanno accompagnato quello sostanziale della partecipazione al processo di composizione del c.c.n.l.

- 2) Ai fini dell'applicazione di quanto disciplinato dalla lettera E) del presente art. 60, le parti stipulanti si danno atto reciprocamente di quanto condiviso con le lettere del 15.11.2012 scambiate tra le parti.
- 3) Qualora siano stipulati Accordi interconfederali o siano emanate disposizioni di legge che modifichino e/o integrino quanto previsto dal presente articolo e/o dal Regolamento per costituzione della R.S.U. (Allegato 6), le parti stipulanti si impegnano a rincontrarsi tempestivamente onde provvedere ai necessari adeguamenti normativi.
- 4) Ogni controversia di natura interpretativa/applicativa relativa alla presente disciplina per l'elezione della R.S.U. è di competenza delle Parti nazionali stipulanti. Eventuali controversie in sede aziendale saranno rimesse all'esame delle Parti nazionali stipulanti.

Art. 61 – Istituti di patronato

- 1) Gli istituti di patronato delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della legge 20.5.1970, n. 300, i compiti di cui al D.L. del C.P.S. del 29.7.1947, n. 304.
- 2) Il lavoratore può prendere contatto con gli istituti di patronato in azienda durante le pause di lavoro.
- 3) L'azienda consentirà l'affissione di comunicati dei patronati sugli albi murali già esistenti e l'utilizzazione degli stessi locali messi a disposizione della R.S.U. o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti.

Art. 62 – Attività culturali

Le attività culturali, ricreative e assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

CAPITOLO X

PROCEDURA PER LE CONTROVERSIE INDIVIDUALI E PLURIME

* * *

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE

ED

ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

* * *

VERTENZE INTERPRETATIVE

Art. 63 – Procedura per le controversie individuali e plurime

1. Qualora il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal presente c.c.n.l., può chiedere che la questione venga esaminata con la Direzione aziendale, anche facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato.
2. La richiesta di esame della questione è inoltrata, per iscritto, dal lavoratore all'azienda con apposita domanda contenente l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo e i motivi del reclamo stesso.
3. La Direzione aziendale, entro 10 giorni lavorativi dalla data di ricevimento della domanda, fissa un incontro con il lavoratore per l'esame della controversia. Al termine di tale fase viene sottoscritto da tutte le parti interessate uno specifico verbale.
4. In caso di mancato accordo, la questione è oggetto di successivo esame in un incontro a livello territoriale tra la Direzione aziendale, anche assistita dall'Associazione imprenditoriale competente, e il lavoratore, anche assistito dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il presente c.c.n.l.. Tale incontro è svolto entro i 10 giorni lavorativi successivi alla formalizzazione della richiesta di incontro a livello territoriale. Al termine di tale fase viene sottoscritto da tutte le parti interessate uno specifico verbale.
5. Fino al completo esaurimento della procedura sopra individuata, il lavoratore interessato non può adire l'Autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.
6. Nel caso di controversie plurime concernenti una medesima norma disciplinante il rapporto di lavoro, l'esame si svolge tra la R.S.U. e l'Azienda secondo le modalità e la tempistica previste per le controversie individuali.

Art. 64 – Procedura di raffreddamento e conciliazione delle controversie collettive ed esercizio del diritto di sciopero

1. Le controversie collettive – con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari – sono soggette a una procedura finalizzata alla prevenzione e alla composizione dei conflitti.
2. In attuazione dell'art. 2, comma 2, della legge 12.6.1990, n. 146 e successive modifiche e integrazioni, il raffreddamento e la conciliazione delle controversie collettive sono disciplinati dalla procedura allegata all'Accordo nazionale 1.3.2001, che regola l'esercizio del diritto di sciopero, valutato idoneo dalla Commissione di Garanzia con delibera n. 01/31 del 19.4.2001 (Allegato 7).
3. L'Accordo nazionale 1.3.2001 e la procedura allegata trovano applicazione nei confronti di tutti i lavoratori addetti ai servizi ambientali, fatto salvo quanto specificamente previsto dall'art. 8 del citato Accordo in materia di prestazioni indispensabili.

VERTENZE INTERPRETATIVE – DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

Le eventuali divergenze in merito alla interpretazione del presente c.c.n.l. sono rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti.



CAPITOLO XI

AMBIENTE DI LAVORO – IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO




Art. 65 – Salute e sicurezza sul luogo di lavoro


A) Obiettivi




1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo eco-sostenibile delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia.
2. Le Parti stipulanti concordano che lo sviluppo eco-sostenibile tiene conto della accettabilità sociale e della salvaguardia dell'occupazione, opera in maniera equilibrata con le esigenze finanziarie, economiche e produttive delle aziende.




Pertanto, le Parti si impegnano a favorire la crescita in ogni luogo di lavoro della cultura della sostenibilità ambientale attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale, le procedure operative e i programmi di formazione del personale. Si impegnano altresì a collaborare al miglioramento dei servizi di raccolta, con riguardo alle sue modalità, ai veicoli e alle attrezzature, alle dimensioni/caratteristiche del territorio servito, alle condizioni di lavoro su strada.

3. Obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni e dal vigente c.c.n.l.
- 

Tale miglioramento si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione, della programmazione e del monitoraggio, intesi come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e delle azioni intraprese previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa, per accrescere la capacità di percepire il rischio nell'ambiente di lavoro, di diffondere l'utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione individuale (D.P.I.), per eliminare o ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal piano aziendale di valutazione dei rischi, nonché dal DUVRI con riferimento ai lavoratori cui si applica il D.Lgs. n. 81/2008.



4. Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabiliti dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciuti alle competenti parti aziendali dal vigente c.c.n.l., le Parti stipulanti condividono altresì l'impegno affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione/addestramento e sia promossa la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e di tutela dell'ambiente.
- 

B) Gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente

B/1 Il datore di lavoro – il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali - il lavoratore – il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – il medico competente

Il datore di lavoro

1. Il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
2. In particolare, il datore di lavoro: provvede alla valutazione di tutti i rischi e alla redazione nonché all'aggiornamento ove necessario del relativo documento, nonché del DUVRI, anche nel caso di lavorazioni in appalto; designa il Responsabile del Servizio prevenzione e protezione dai rischi professionali; nomina il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria in quanto dovuta; adempie agli obblighi di informazione/formazione nei confronti dei lavoratori e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; consulta il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per la definizione del documento di valutazione dei rischi e negli altri casi previsti dalle norme legislative vigenti e gli consegna il documento predetto; fornisce ai lavoratori i DPI e i mezzi di protezione collettivi; adotta e aggiorna, ove necessario, le misure di sicurezza e di protezione della salute appropriate a eliminare o ridurre al minimo i rischi accertati; vigila sull'osservanza delle disposizioni in materia da parte dei lavoratori; consente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell'evento) e alle informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza del lavoro superiore a tre giorni, nel rispetto della legge sulla tutela della riservatezza.

Esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

3. In materia di salute e sicurezza del lavoro la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, gli obblighi non delegabili e gli obblighi di sua pertinenza sono fissati rispettivamente dagli artt. 16, 17, 18 del D.Lgs. n. 81/2008.
4. A termini dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, le imprese adottano il modello di organizzazione e gestione idoneo ad ottenere l'esenzione della responsabilità amministrativa, di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali

1. Il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali è utilizzato dal datore di lavoro ed è costituito dall'insieme di persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

2. Il Servizio provvede a:

- individuare i fattori di rischio, valutare i rischi, individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive dai rischi, e i sistemi di controllo di tali misure;
- elaborare le misure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui alla successiva lett. B/2;
- fornire ai lavoratori le informazioni relative al complessivo sistema di prevenzione e protezione dai rischi professionali.

3. Il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali è la persona che lo coordina, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, designata dal datore di lavoro al quale risponde.

4. I componenti del Servizio sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi e produttivi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Il lavoratore

1. Il lavoratore è la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa, con o senza retribuzione, nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, (ivi compreso il socio lavoratore di cooperativa e di società anche di fatto).

2. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

3. Il lavoratore ha diritto a una adeguata informazione/formazione e addestramento in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo ai rischi specifici connessi all'attività svolta, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro, in caso di cambiamento di mansioni e di introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. Il lavoratore ha diritto altresì a eleggere, secondo le modalità previste dalle norme legislative e contrattuali, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

4. Il lavoratore si impegna a contribuire, assieme al datore di lavoro, ai dirigenti, ai preposti, all'adempimento degli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza del lavoro, a rispettare le disposizioni e le istruzioni impartite dai soggetti di cui sopra, a osservare, in particolare, le disposizioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, a sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal citato D.Lgs. o comunque disposti dal medico competente, a utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i dispositivi di sicurezza, i DPI, a partecipare ai programmi di formazione/addestramento, a

segnalare immediatamente ai predetti soggetti qualsiasi condizione o situazione di pericolo di cui venga a conoscenza.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è il lavoratore non in prova con contratto a tempo indeterminato in forza presso l'azienda o unità produttiva da essi eletto per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
2. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto: a una adeguata informazione e formazione in materia; a essere consultato in merito all'organizzazione della formazione; ad accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; a essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione; a ricevere le informazioni e la documentazione inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione anche riguardanti le attività gestite in appalto e/o con lavoratori autonomi; a ricevere copia del documento di valutazione dei rischi; a formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti; a partecipare alla riunione periodica promossa dal datore di lavoro; a essere consultato sulla designazione del Responsabile e degli addetti al Servizio di prevenzione nonché su quella del medico competente ove nominato; a fare proposte in merito all'attività di prevenzione e protezione dai rischi lavorativi, anche tenuto conto delle segnalazioni dei lavoratori.
Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività. Esercita altresì le ulteriori attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.
3. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza svolge le sue funzioni nel rispetto del segreto industriale.

Il medico competente

1. Il medico competente, ove nominato, collabora con il datore di lavoro e con il Servizio di prevenzione e protezione: alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessaria, della sorveglianza sanitaria; alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psicofisica dei lavoratori; all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza; programma ed effettua la sorveglianza sanitaria, ove necessaria; istituisce, aggiorna e custodisce sotto la propria responsabilità una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno; in occasione della riunione periodica, comunica per iscritto al datore di lavoro, al RSPP e al RLSSA i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria, fornendo indicazioni ai fini delle misure a tutela dei lavoratori; informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria.

Esercita altresì le ulteriori attribuzioni stabilite dall'art. 25 del D.Lgs n.81/2008.

B/2 La riunione periodica

1. La riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs. n.81/2008 è strumento significativo del processo di miglioramento continuo del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente e si terrà almeno due volte l'anno. In tale sede sono valutate anche iniziative aziendali quali adozione/certificazione di sistemi di gestione e le buone prassi, a termini dell'art. 2, lett. v) del D.Lgs. n. 81/2008.
2. Alle riunioni periodiche, convocate a termini dell'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, il Responsabile del Servizio prevenzione e protezione dai rischi professionali, il medico competente ove nominato, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Delle riunioni viene redatto verbale, messo a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.
3. Nel corso delle riunioni, il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti i temi e i documenti di cui all'art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008. In tale occasione, possono essere individuati, anche su proposta del RLSSA, codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi da infortuni e di malattie professionali nonché obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base di linee guida.
4. Le risultanze delle riunioni periodiche possono dar luogo a conseguenti iniziative di informazione e/o di formazione anche mirata.

B/3 Appalti: rischi da interferenze

1. Le Parti stipulanti convengono che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente ricomprende anche le attività dei dipendenti da imprese appaltatrici e quelle di lavoratori autonomi.
2. In caso di esternalizzazione di attività ad altra impresa o a lavoratori autonomi, a termini dell'art. 8 del presente contratto, l'impresa appaltatrice verificherà, in particolare, la loro idoneità tecnico professionale, analogamente a quanto di competenza del datore di lavoro committente.
3. Il datore di lavoro committente, anche nel caso di esternalizzazione di attività a termini dell'art. 8 del presente contratto: redige il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI), che viene consegnato al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; promuove, anche con la collaborazione del Servizio di prevenzione/protezione dai rischi lavorativi, la cooperazione tra le imprese ed il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione ai fini dell'efficacia del sistema di gestione integrata sicurezza-ambiente, così da eliminare o ridurre al minimo i rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva. Il predetto documento è allegato al contratto di subappalto e va adeguato in funzione dell'evoluzione delle attività.
4. Prima dell'inizio della gestione del servizio in appalto/affidamento, il datore di lavoro committente nonché l'impresa che gestisce attività esternalizzate a termini dell'art. 8 del vigente c.c.n.l. sono tenute a sottoscrivere il DUVRI e relativa documentazione, acquisendone copia dal datore di lavoro committente.

C) Nuovo assetto organizzativo del servizio di raccolta

3. Le modifiche apportate dal c.c.n.l. 5.4.2008 all'assetto organizzativo del servizio di raccolta manuale e/o meccanizzata, con particolare riferimento alla raccolta differenziata, - già a partire dalla loro entrata in vigore (1.5.2008) - costituiscono oggetto di esame congiunto tra le competenti parti aziendali, "per confrontarsi in ordine alle caratteristiche tecniche e di sicurezza dei veicoli nonché alle modalità di svolgimento delle mansioni e alle connesse condizioni di lavoro" del conducente monoperatore.
4. Nell'ambito del programma di sorveglianza sanitaria nonché della riunione periodica aziendale, sono coerentemente valutate le condizioni operative del conducente monoperatore addetto al servizio di raccolta.

D) Modalità elettive, attribuzioni e formazione del Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente (RLSSA)

Ai fini degli adempimenti stabiliti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia, le parti stipulanti convengono quanto segue.

1. La denominazione "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" (RLS) è sostituita con quella di "Rappresentante dei lavoratori per la salute, sicurezza e ambiente" (RLSSA).

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza assumono la nuova denominazione di RLSSA mantenendo la titolarità dei poteri, le attribuzioni, le funzioni ad essi riconosciuti dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia.

L'attribuzione della nuova denominazione avviene a parità di trattamento legislativo e contrattuale nonché a parità di costi per l'azienda, con riferimento a tutti gli istituti contrattuali e legali.

2. Numero dei RLSSA

Il numero dei RLSSA è individuato in base al numero dei lavoratori dell'azienda o unità produttiva. Vale a dire:

- aziende o unità produttive fino a 200 lavoratori: 1 RLSSA
- aziende o unità produttive da 201 a 1000 lavoratori: 3 RLSSA
- aziende o unità produttive oltre 1000 lavoratori: 6 RLSSA.

Ai fini del computo dei lavoratori di cui al presente punto 2, si considera utile il numero medio dei lavoratori nell'anno solare precedente, fatta eccezione per quelli individuati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

3. Elettorato attivo e passivo

Si applica quanto previsto dall'articolo 7 del Regolamento per l'elezione della R.S.U. e dei R.L.S.S.A. 19/05/2017.

4. Durata del mandato

Il RLSSA dura in carica tre anni.



5. Dimissioni

In caso di dimissioni, il RLSSA continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostituzione e comunque non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione della lettera di dimissioni. Il sostituto è il primo dei RLSSA non eletti e resta in carica fino alla scadenza del mandato triennale del RLSSA sostituito.

6. Elezione del RLSSA

Il RLSSA è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, con le seguenti modalità.

A) Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori

1) Procedura di elezione

L'elezione del RLSSA si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e a trasmetterlo tempestivamente al datore di lavoro.

Ricevuto il verbale dell'elezione, il datore di lavoro comunica all'organismo paritetico territorialmente competente il nominativo del lavoratore eletto.

2) Permessi per l'espletamento del mandato

Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al RLSSA sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 30 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 lavoratori, in entrambi i casi con decorrenza della retribuzione globale.

B) Aziende o unità produttive da 16 lavoratori in su

1) Procedura di elezione


In concomitanza dell'elezione della RSU, i candidati all'elezione del RLSSA sono indicati in apposita lista.

La procedura elettorale è quella applicata per l'elezione della RSU.

2) Permessi per l'espletamento del mandato

Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al singolo RLSSA sono concesse 44 ore annue di permesso, con decorrenza della retribuzione globale.

7. Espletamento di adempimenti ex art. 50, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008



Per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), e), f), g), i), l) del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo D.Lgs. al RLSSA sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dal precedente comma 6.

8. Preavviso per i permessi

La richiesta di permesso ai sensi del comma 6 è presentata dal RLSSA, di norma, con un preavviso di 48 ore.

9. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato senza alcun pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e nel rispetto delle norme previste dalla legge.

Il Rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare ai luoghi di lavoro.

Tali visite si svolgono, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

10. Modalità di consultazione

La consultazione del RLSSA da parte del datore di lavoro, secondo quanto previsto dal D.Lgs n. 81/2008, si svolge in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

11. Informazioni e documentazione aziendale

Il RLSSA ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.Lgs. n. 81/2008, nonché il diritto di ricevere il documento di valutazione dei rischi di cui all'art.17, comma 1, e di cui all'art. 26, comma 3, del citato D.Lgs.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e i luoghi di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il RLSSA è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle notizie e della documentazione ricevute, nel rispetto del segreto industriale a termini dell'art. 50, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008.

12. Riunione periodica

In applicazione dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 la riunione periodica è convocata con almeno 7 giorni calendariali di preavviso con lettera nella quale è precisato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Il RLSSA può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale, sottoscritto da tutti i partecipanti.

1. Formazione del RLSSA

Il RLSSA ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLSSA sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata del corso base iniziale è di 36 ore, di cui almeno 18 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico ha una durata di 6 ore annue per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori e di 12 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

La formazione del RLSSA avviene durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a suo carico.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile e deve consentire di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel Libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

DICHIARAZIONI A VERBALE

1. Le Parti stipulanti, nel darsi reciprocamente atto che il presente articolo dà attuazione ai rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nel D.Lgs. n. 81/2008, dichiarano che lo stesso assorbe e sostituisce integralmente tutte le disposizioni contemplate dalla previgente

normativa contrattuale, anche di livello confederale, realizzando una disciplina organica e completa della materia.

Al fine di contribuire alla conoscenza e all'applicazione della normativa relativa alla salute e sicurezza del lavoro, le Parti convengono di includere i testi degli articoli del D.Lgs. n. 81/2008 richiamati nell'edizione a stampa del c.c.n.l..

Si impegnano, infine a reincontrarsi tempestivamente a richiesta di una delle parti medesime qualora siano emanate disposizioni di legge o siano stipulati Accordi interconfederali che modifichino e/o integrino la disciplina di cui al presente articolo, al fine di verificare la necessità del conseguente coordinamento normativo.




2. Le Parti stipulanti si impegnano altresì a costituire, entro il 2017, l'Osservatorio nazionale paritetico per la salute e sicurezza del lavoro nell'obiettivo di valorizzare e diffondere le buone prassi esistenti nonché di definire Linee guida in materia.

Art. 66 – Dispositivi di protezione individuale (DPI) e indumenti di lavoro



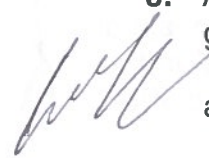


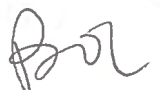


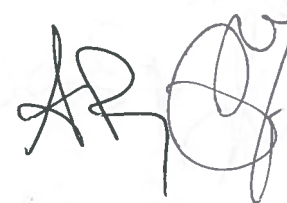






A) Fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (DPI)

1. La fornitura e il mantenimento delle condizioni di efficienza (compreso il lavaggio) di tutte le tipologie di D.P.I. individuate dal piano di valutazione dei rischi, di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni, sono a carico dell'azienda e non possono essere sostituiti da benefici economici di corrispondente valore.
2. Fermo restando quanto disposto dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di obblighi del datore di lavoro e obblighi dei lavoratori, in particolare:
 - a) il datore di lavoro, con riferimento alle specifiche attività aziendali, individuati nel piano di valutazione dei rischi tutti i necessari dispositivi di protezione individuale (DPI) – tenendo conto, per quanto possibile, anche delle differenze di genere - , ivi compresi gli indumenti da lavoro (quali, ad esempio, in quanto previsti dal piano predetto: mascherine, guanti, scarpe, stivali, impermeabili, giacche a vento, tute, ecc.):
 - 1) fornisce preventivamente al lavoratore istruzioni comprensibili e informazioni adeguate per l'uso dei DPI, ivi comprese quelle concernenti i rischi dai quali il DPI lo protegge;
 - 2) assicura una formazione adeguata per l'uso corretto dei DPI;
 - b) il lavoratore:
 - 1) utilizza i DPI messi a sua disposizione conformemente all'informazione e alla formazione ricevute e ne cura la buona conservazione;
 - 2) non apporta modifiche ai DPI di propria iniziativa;
 - 3) segnala immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nei DPI messi a sua disposizione.

B) Indumenti da lavoro finalizzati alla protezione da rischi per la salute e la sicurezza (DPI)

- 
1. In relazione al piano di valutazione dei rischi, ai lavoratori impegnati su strada in condizioni di scarsa visibilità l'azienda ha l'obbligo di fornire idonei indumenti e dispositivi autonomi che li rendano visibili a distanza.
 2. I lavoratori di cui al comma 1 sono coloro che operano in prossimità della delimitazione di un cantiere o che comunque sono esposti al traffico dei veicoli nello svolgimento della loro attività lavorativa. Tali lavoratori sono obbligati ad utilizzare capi di vestiario ad alta visibilità e dispositivi autonomi ad alta visibilità, che li rendano visibili in qualsiasi condizione di luce diurna e notturna.
 3. Le caratteristiche dei materiali, le tipologie e le condizioni di utilizzo dei capi di vestiario ad alta visibilità e dei dispositivi autonomi ad alta visibilità sono quelle stabilite dal Disciplinare tecnico allegato al Decreto Ministero Lavori Pubblici 3.6.1995 (G.U. 27.7.1995, n.174).
 4. Gli indumenti e i dispositivi autonomi di cui ai commi che precedono rientrano tra i dispositivi di sicurezza che assolvono alla funzione di protezione individuale dai rischi (D.P.I.) ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.
 5. Rientrano altresì tra i dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) gli indumenti da lavoro finalizzati ad evitare il contatto con sostanze nocive, tossiche, corrosive, caustiche.
- 
- 

C) Indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
1. Gli indumenti da lavoro finalizzati a preservare gli abiti civili dall'ordinaria usura connessa all'espletamento dell'attività lavorativa – che non sono, pertanto, individuati espressamente nel piano di valutazione dei rischi come D.P.I. – sono forniti dall'azienda ai lavoratori in uso gratuito, con facoltà di richiederne la restituzione all'atto della fornitura di ogni nuova, specifica dotazione.
 2. I lavoratori sono tenuti a curare l'uso appropriato e la buona conservazione degli indumenti da lavoro loro assegnati.
 3. Al personale operaio è assicurata la seguente dotazione di indumenti da lavoro, se già non ricompresa tra i DPI:
 - a) *a consumo:*
tute, stivali e guanti per gli addetti agli spurghi industriali;
tute e stivali per gli autisti addetti alle manovre di carico e scarico, per gli spazzini, per i raccoglitori, per gli addetti alle diverse tipologie di impianti, per gli addetti alle officine;
 - b) *ogni anno:*
due paia di scarpe, uno estivo ed uno invernale;
 - c) *ogni due anni:*
 - 1) 3 abiti da lavoro estivi e 3 abiti da lavoro invernali, nella foggia consuetudinaria dell'azienda, per il personale addetto ai servizi esterni;

2) 4 tute da lavoro estive e 4 tute da lavoro invernali, nella foggia consuetudinaria nell'azienda, per il personale addetto alle officine e alle diverse tipologie di impianti;

Per abito da lavoro estivo si intende: berretto; pantalone; maglietta o camicia; per abito da lavoro invernale si intende: berretto; pantalone, camicia o maglione;

d) *ogni 3 anni:*
un impermeabile al personale addetto ai servizi esterni;

e) *ogni cinque anni:*
una giacca a vento per gli autisti.

4. Al personale impiegatizio addetto normalmente ai servizi esterni è assicurata la seguente dotazione di indumenti da lavoro, se già non ricompresa tra i DPI:

- a) *ogni anno:* due paia di scarpe di cui 1 estivo ed 1 invernale;
- b) *ogni tre anni:* un impermeabile;
- c) *ogni cinque anni:* una giacca a vento.

5. Al personale impiegatizio addetto agli impianti sono forniti idonei indumenti da lavoro, se già non ricompresi tra i DPI.

6. La fornitura degli indumenti da lavoro di cui alla presente lettera C. non può, in ogni caso, essere sostituita da benefici economici di corrispondente valore.

D) Indennità per lavaggio indumenti - Spesa media annua pro-capite per indumenti da lavoro di cui alle lettere B) e C).

1. Al personale di cui ai commi 3) e 5) della precedente lettera C. continua ad essere corrisposta l'indennità per lavaggio indumenti di cui all'art. 33, comma 3, lett. b), del presente c.c.n.l..

2. Per la fornitura degli indumenti da lavoro di cui alle lettere B. e C. del presente articolo, è a carico dell'azienda la spesa media annua procapite in relazione alle diverse tipologie e ai differenziati periodi di assegnazione del vestiario stesso. L'entità della spesa media annua predetta è aggiornata con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, sulla base delle variazioni, in aumento o in decremento, dell'indice ISTAT dei prezzi alla produzione dei prodotti industriali, con comunicazione di FISE Assoambiente alle imprese e alle OO. SS. Nazionali stipulanti.

3. La fornitura degli indumenti da lavoro di cui alla lettera C. è oggetto di intesa a livello aziendale, secondo quanto previsto dall'art. 2, lettera D) del vigente c.c.n.l..

CAPITOLO XII

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALITA'

Art. 67 – Fondo Previambiente

1. A tutti i dipendenti non in prova assunti con qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro l'Azienda consegna la scheda informativa e la domanda di adesione al "Fondo nazionale pensione a favore dei lavoratori dell'igiene ambientale e settori affini", denominato Previambiente, i cui moduli sono reperibili sul sito internet del Fondo stesso.
2. All'atto dell'assunzione, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 252/2005, l'azienda attiva la procedura per consentire al dipendente di esercitare l'opzione per il conferimento del T.F.R. .
3. L'adesione del dipendente al Fondo Previambiente è volontaria.

La scheda di adesione è consegnata dal dipendente al datore di lavoro, che provvede a trasmetterla tempestivamente al Fondo, dandone immediato riscontro al lavoratore.

4. Le contribuzioni al Fondo per la parte determinata percentualmente, ai sensi del successivo comma 5, lettere a), b), sono calcolate sulla base retributiva convenzionale costituita dalla retribuzione base mensile in atto al 1° gennaio 1997, dall' indennità di contingenza, da un aumento periodico di anzianità, riferiti al livello d'inquadramento del dipendente interessato.
5. Le contribuzioni al Fondo Previambiente sono dovute per 12 mesi e sono costituite da:
 - a) 2,033% a carico dell' azienda;
 - b) 1,30% a carico del dipendente;
 - c) l'intero trattamento di fine rapporto maturato nel corso dell'anno per i dipendenti di prima occupazione successiva al 29 aprile 1993;
 - d) una quota mensile dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto maturando nel corso dell'anno per gli altri lavoratori, nella misura del 2% della retribuzione utile al computo di tale istituto.
6. A decorrere dall'1.10.2013 a favore di ogni dipendente iscritto il datore di lavoro versa al Fondo Previambiente un contributo di € 5,00 al mese, e dall'1.1.2018 un ulteriore contributo di € 10,00 al mese per dodici mensilità.

7. Le variazioni della base di calcolo e dei contributi dovuti al Fondo sono stabilite dagli accordi stipulati dalle parti istitutive del Fondo stesso.

8. L'adesione del dipendente al Fondo Previambiente determina l'adesione automatica dell' azienda al Fondo stesso e comporta, da parte sia del dipendente che dell' azienda, il versamento paritetico della quota di iscrizione pari a € 5,16 pro capite.

9. I contributi di cui ai commi 5 e 6 decorrono dal mese successivo all'iscrizione.

- 10. Per i periodi di assenza non retribuita nel mese, non sussiste l'obbligo del versamento dei contributi normalmente dovuti al Fondo.
- 11. Il dipendente può optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, superiore a quella di cui al comma 5, lett. b). In tal caso, la retribuzione di riferimento è quella considerata ai fini del calcolo del T.F.R. .

NOTE A VERBALE

DIPENDENTI INQUADRATI NEI LIVELLI "Q" e "J"

Per i dipendenti con categoria di Quadro, la base retributiva mensile convenzionale – comprensiva del valore di un aumento periodico di anzianità, pari a € 39,17 – sulla quale applicare la misura percentuale della contribuzione dovuta al Fondo Previambiente, ai sensi del comma 4, lettere a) e b), è pari a € 2.049,09 (€ 2.009,92 + 39,17).

Per i dipendenti inquadrati nel livello J, la base retributiva convenzionale - comprensiva del valore, rapportato a 30/36, di un aumento periodico di anzianità, pari a € 10,20 – sulla quale applicare la misura percentuale della contribuzione dovuta al Fondo Previambiente, ai sensi del comma 4, lettere a) e b), è pari a € 828,17 (€ 817,92 + € 10,20).

LAVORATORI COSIDDETTI "CONTRATTUALI"

Anche sulla base di indicazioni del Fondo saranno attivate specifiche azioni informative nei confronti dei dipendenti interessati, sia con comunicazioni interne da parte aziendale, sia con assemblee da parte sindacale.

L'avvio del versamento, a carico del datore di lavoro, del contributo di € 10,00 /mese a favore dei lavoratori cosiddetti "contrattuali" sarà operativo al completamento delle procedure di competenza del Fondo Previambiente, ferma rimanendo la decorrenza del versamento stesso dal mese di gennaio 2018.

Per quanto concerne il comparto di adesione al quale versare il contributo del datore di lavoro a favore dei lavoratori cosiddetti "contrattuali", è individuato, indistintamente per fascia anagrafica - considerato l'andamento storico dei comparti disponibili, e anche in considerazione dell'importo annualmente accantonato – nel comparto di "default" del Fondo Previambiente, come disciplinato dal Fondo stesso.

Quanto alle relative modalità operative e alla misura delle spese a carico del solo lavoratore interessato, valgono le disposizioni statutarie e/o regolamentari del Fondo Previambiente.

Qualora, dopo il periodo temporale previsto dallo Statuto del Fondo, il lavoratore cosiddetto "contrattuale" intenda spostare la posizione previdenziale in parola ad altro Fondo, a partire dal mese in cui avviene lo spostamento viene meno definitivamente per il

datore di lavoro l'obbligo di continuare a corrispondere il contributo contrattuale a suo favore.

Si allega al presente CCNL l'Accordo 6 marzo 2017 e le tabelle che stabiliscono, per ogni livello di inquadramento, la contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore dipendente.

Art. 68 – Fondo integrativo di Assistenza Sanitaria per i Dipendenti dei servizi Ambientali - FASDA

Ferme rimanendo la validità e la centralità delle forme di assistenza pubblica previste dalla legislazione vigente, le parti concordano di realizzare, per l'intero comparto dei servizi ambientali un unico sistema di prestazioni sanitarie integrative del Servizio Sanitario Nazionale - in conformità alle norme di cui all'art. 51, comma 2, lett. A) del T.U.I.R. e succ. modifiche e integrazioni – assicurato attraverso un Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Le disposizioni del presente articolo sono vincolanti per tutte le imprese che applicano il presente c.c.n.l. o il c.c.n.l. Federambiente, fermo restando l'obbligo di reciprocità tra i predetti contratti a termini del comune e condiviso art. 6 .

1. L'erogazione delle prestazioni sanitarie integrative, a decorrere dal mese di ottobre 2014, è assicurata attraverso il Fondo integrativo di Assistenza Sanitaria per i Dipendenti dei servizi Ambientali denominato "FASDA", costituito pariteticamente dalle Parti stipulanti.
2. Al fine di finanziare tali prestazioni, per ogni lavoratore dipendente in forza con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale indeterminato, non in prova, ivi compresi i lavoratori con contratto di apprendistato, è stabilito a carico del datore di lavoro un contributo ordinario trimestrale pari a € 42,50 (quarantadue/50), al netto del contributo di solidarietà e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo, con inizio del versamento a partire dal 16 luglio 2014.

A decorrere dal versamento del 16 luglio 2017, il predetto contributo ordinario trimestrale, al netto del contributo di solidarietà, è aumentato alla misura complessiva di € 69,50 per ogni lavoratore dipendente, secondo quanto previsto dal successivo capoverso.

Il contributo ordinario viene versato con cadenza trimestrale (16 aprile; 16 luglio; 16 ottobre; 16 gennaio) a favore dei lavoratori dipendenti di cui al comma 2, che risultino iscritti al Fondo nell'ultimo giorno del trimestre immediatamente precedente. Il contributo viene corrisposto per intero anche qualora i predetti lavoratori siano passati alle dipendenze del datore di lavoro per effetto del cambio di appalto ovvero abbiano maturato il superamento del periodo di prova nel corso del trimestre.

L'onere del versamento compete in ogni caso al datore di lavoro che abbia in forza i predetti dipendenti nell'ultimo giorno del trimestre immediatamente precedente il mese nel quale viene effettuato il versamento contributivo; a nulla rilevando la circostanza che il datore di lavoro sia subentrato nella gestione del servizio nel corso del trimestre.

Ai fini di cui al presente comma, nessun altro costo diretto o indiretto può essere a carico del datore di lavoro.

3. In caso di mancato versamento del contributo ordinario, è in capo all'azienda inadempiente, che applica il presente c.c.n.l., la piena responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie.
E' fatta salva la facoltà del lavoratore di chiedere all'azienda il risarcimento del danno subito.
4. I lavoratori dipendenti individuati dal comma 2 potranno chiedere, con oneri a proprio carico, l'iscrizione al Fondo dei componenti il proprio nucleo familiare.
5. Qualora convenzioni e/o contratti collettivi di assistenza sanitaria integrativa in atto aziendalmente garantiscano ai lavoratori condizioni diverse rispetto a quelle assicurate dal Fondo di cui sopra, le parti aziendali, unitamente alle parti nazionali stipulanti, concorderanno condizioni, modalità e tempi ai fini dell'adesione al Fondo.
6. Le presenti disposizioni abrogano e sostituiscono integralmente quanto disciplinato dal c.c.n.l. 21.3.2012.

Art. 69 – Fondo di solidarietà bilaterale

Avuto riguardo al fatto che le aziende, in ottemperanza all'art. 29, comma 7, del D.lgs. 14.9.2015, n.148, versano al Fondo di integrazione salariale (multicomparto) dell'Inps un contributo mensile pari allo 0,65% - di cui 2/3 a carico dell'azienda e 1/3 a carico del dipendente – le Parti dispongono quanto segue.

A decorrere dalla retribuzione del mese di gennaio 2019 ai fini del costituendo Fondo di solidarietà bilaterale di categoria, di cui all'art. 26, comma 1, del predetto D.lgs., l'azienda verserà, oltre al contributo di cui sopra, un contributo aggiuntivo mensile di € 10,00 per dodici mensilità per ciascun lavoratore dipendente con contratto a tempo indeterminato non in prova.

ci

In allegato al CCNL, il testo dell'accordo 6.12.2016 che istituisce il Fondo in parola.

CAPITOLO XIII
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 70 – Diritti e doveri dei lavoratori

1. Nello svolgimento del rapporto di lavoro i diritti e i doveri dei lavoratori sono disciplinati dalla legge, dai principi generali del diritto nonché dalle disposizioni del presente c.c.n.l..
2. I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli di responsabilità, sono improntati al rispetto, alla lealtà, alla collaborazione.
3. Nel coordinamento delle attività lavorative individuali e di gruppo, l'azienda promuove il più alto grado di collaborazione e integrazione.
4. Nell'espletamento delle sue mansioni o funzioni, in particolare, il dipendente deve:
 - a) tenere comportamenti improntati a responsabilità, collaborazione, buona fede, correttezza ed educazione anche nei confronti degli utenti, anche ai fini del buon nome dell'azienda;
 - b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnate;
 - c) aver cura dei macchinari, delle attrezzature, dei veicoli, delle dotazioni personali, dei locali di proprietà dell'azienda a lui affidati né danneggiarli volontariamente, in modo comprovato;
 - d) attenersi all'ordinamento gerarchico – funzionale dell'azienda nei rapporti attinenti le attività di competenza, come previsto dall'organizzazione dell'azienda stessa;
 - e) osservare le norme del presente c.c.n.l., le disposizioni aziendali di servizio nonché le istruzioni impartite dai superiori;
 - f) osservare l'orario di lavoro prestabilito, ottemperando alle relative formalità di controllo delle presenze;
 - g) comunicare e giustificare tempestivamente qualsiasi assenza dal servizio;
 - h) rispettare scrupolosamente le norme di legge sulla prevenzione e protezione infortuni nonché le pertinenti disposizioni emanate dall'azienda;
 - i) attenersi alle disposizioni relative all' infermità per malattia e infortunio non sul lavoro e all'infortunio sul lavoro;
 - j) aver cura della buona conservazione e dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e degli indumenti di lavoro forniti né danneggiarli volontariamente, in modo comprovato;
 - k) osservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;

- l) non trarre profitto dallo svolgimento delle sue mansioni o funzioni con danno dell'azienda stessa, né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda stessa;
- m) comunicare tempestivamente qualsiasi variazione dei dati personali, ivi compresi la residenza, il domicilio o la dimora nonché il recapito telefonico, rispetto a quelli resi noti al momento dell'assunzione o successivamente;
- n) in caso di incidenti, provvedere a raccogliere, ove possibile, testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa nonché fare immediato rapporto al rientro del veicolo;
- o) informare immediatamente per iscritto l'azienda dell'eventuale ritiro o del mancato rinnovo delle abilitazioni legali alla guida.
5. Anche al di fuori dell'orario di lavoro, al dipendente è vietato valersi della propria posizione di lavoro per svolgere, a fini di lucro personale, attività che siano inerenti quelle aziendali.

Art. 71 – Responsabilità dei conducenti

1. Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo, intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni si svolgono nell'orario normale di lavoro; qualora effettuate oltre tale orario sono considerate come prestazioni di lavoro straordinario.
2. A scanso di ogni responsabilità, prima di iniziare il servizio il conducente deve assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento e che non manchi del necessario; in caso contrario, deve darne immediato avviso all'azienda.
3. Il conducente è responsabile delle contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.
4. Secondo quanto disciplinato dall'art. 126 bis del Codice della strada, di cui al D.Lgs. 15.1.2002, n. 9 e s.m.i., in caso di decurtazione di punti delle abilitazioni legali alla guida – attestata da specifico Verbale di contestazione o di accertamento – per effetto di infrazioni al Codice medesimo commesse nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni e comprovatamente non imputabili alla personale responsabilità del conducente, il recupero dei punti consentito attraverso la frequenza di appositi corsi di aggiornamento, autorizzati dal competente ministero, avviene a carico dell'azienda e secondo le modalità da essa concordate con i gestori dei corsi stessi.
5. Quando le due parti, azienda e lavoratore, siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo – compreso quello legale – è a carico dall'azienda.

Art. 72 – Ritiro della patente di guida

1. In caso di ritiro della patente di guida da parte dell'autorità giudiziaria, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, il conducente ha diritto alla conservazione del posto fino alla definizione del procedimento amministrativo o penale in corso. Durante tale periodo, egli dovrà essere adibito ad altre mansioni e la sua retribuzione globale verrà determinata in base all'art. 16, commi 1 e 2.
2. Qualora il procedimento amministrativo o penale di cui al precedente comma si concluda con il ritiro della patente e il conducente non accetti di essere adibito alle mansioni cui l'azienda lo destina, si farà luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.
3. Qualora il procedimento amministrativo o penale che abbia dato luogo al ritiro della patente si concluda con sentenza di non colpevolezza e, conseguentemente, tali abilitazioni siano restituite al dipendente, quest'ultimo sarà reintegrato nelle mansioni di conducente, con riconoscimento delle eventuali differenze di retribuzione non percepite nel periodo nel quale non ha potuto svolgere le proprie mansioni.
4. In caso di mancato rinnovo della patente di guida per sopraggiunta inidoneità alle mansioni di conducente, a norma delle vigenti disposizioni di legge, al dipendente sono assegnate altre mansioni e la sua retribuzione globale è determinata in base all'art. 16, comma 7.
5. Il ritiro della patente di guida da parte dell'Autorità giudiziaria per motivi che comportino il licenziamento in tronco dà diritto al trattamento di fine rapporto ma non all'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 73 – Provvedimenti disciplinari

1. L'inosservanza, da parte del dipendente, delle norme di legge e del presente c.c.n.l., con particolare riguardo a quelle relative ai diritti e ai doveri, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:
 - a) richiamo verbale;
 - b) ammonizione scritta;
 - c) multa non superiore a quattro ore della retribuzione base parametrica;
 - d) sospensione dal lavoro e della retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e) licenziamento con preavviso e T.F.R.;
 - f) licenziamento senza preavviso e con T.F.R.
2. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa

manca o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 70.

3. Il provvedimento di cui al comma 1, lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto; furto; condanne per reati infamanti.
4. I provvedimenti disciplinari non pregiudicano l'accertamento di eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.
5. Nel caso in cui l'entità della mancanza non possa essere immediatamente accertata, l'azienda a titolo di cautela può disporre l'allontanamento del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a 10 giorni. Durante tale periodo al lavoratore verrà corrisposta la retribuzione, salvo che non risulti accertata una sua colpa passibile di uno dei provvedimenti disciplinari previsti dal comma 1, lettere d) e seguenti del presente articolo.
6. L'azienda non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo ascoltato a sua difesa.
7. Salvo che per il richiamo verbale, la tempestiva contestazione dell'azienda deve essere effettuata per iscritto. I provvedimenti disciplinari del caso non possono essere adottati, previa specifica comunicazione scritta, prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione notificata. Nelle gestioni ove non sia eletta la RSU oppure nelle gestioni che distino più di 40 Km dalla sede più vicina dell'Organizzazione sindacale cui il dipendente aderisce, i provvedimenti disciplinari del caso non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda.
8. Entro i 5 giorni lavorativi dalla data di notifica della contestazione da parte dell'azienda, il lavoratore può presentare all'azienda stessa le proprie giustificazioni scritte ovvero richiedere per iscritto di discuterle facendosi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto o abbia conferito mandato.
Qualora il dipendente non sia in grado di esercitare la facoltà di cui al precedente capoverso a causa di assenza dal lavoro dovuta a infermità per malattia o per infortunio non sul lavoro ovvero dovuta a infortunio sul lavoro, il termine di cui al precedente capoverso è sospeso fino al giorno di ripresa dell'attività lavorativa, e comunque non oltre 30 giorni lavorativi dalla predetta data di notifica.
9. Entro 30 giorni lavorativi dalla data di acquisizione delle giustificazioni del dipendente ai sensi del comma 8 – salvo casi particolarmente complessi oggettivamente comprovabili da parte dell'azienda o del lavoratore – l'azienda conclude l'istruttoria e motiva, per iscritto, all'interessato l'irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare tra quelli di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f).

Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione al riguardo.

10. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare conservativa, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Dirigente responsabile della Direzione provinciale del lavoro.
11. Per effetto di quanto previsto al comma 10, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio di conciliazione e arbitrato.
12. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni lavorativi dall'invito rivoltagli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.
13. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
14. Non si tiene conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

ci
HP

CAPITOLO XIV

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 74 – Licenziamento e dimissioni

1. L'estinzione del rapporto di lavoro può avvenire, a seconda dei casi, per recesso del datore di lavoro o del lavoratore, per motivi quali ad esempio:
 - a) scadenza del contratto di appalto/affidamento;
 - b) collocamento a riposo per raggiunti limiti di età a termini di legge;
 - c) dimissioni;
 - d) esaurimento del periodo di comporto e/o di aspettativa per malattia o infortunio non sul lavoro;
 - e) giustificato motivo soggettivo ex art. 73, comma 1, lett. e);
 - f) giusta causa ex art. 73, comma 1, lettera f);
 - g) morte del lavoratore.

Art. 75 – Preavviso e indennità sostitutiva del preavviso

1. Sia il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicate per iscritto.
2. Fatta eccezione per il licenziamento per giusta causa di cui all'art. 73, comma 1, lett. f), il rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente non in prova non può essere risolto da nessuna delle parti senza un periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti dalle norme seguenti.
3. Per i dipendenti inquadrati dal livello J al livello 5:
 - a) 30 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;
 - b) 60 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato 10 anni di anzianità di servizio.
4. Per i dipendenti inquadrati dal livello 6 al livello Q:
 - a) 90 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato il periodo di prova e fino a 10 anni di anzianità di servizio;
 - b) 180 giorni calendariali per i dipendenti che hanno superato 10 anni di anzianità di servizio.
5. In caso di dimissioni, i termini del periodo di preavviso di cui ai commi 3 e 4 sono ridotti alla metà.
6. I termini del periodo di preavviso decorrono dal 1° o dal 16 di ciascun mese.
7. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

8. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui ai commi 3, 4 e 5 deve corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione globale per il periodo di preavviso non dato.
9. Nel corso del periodo di preavviso, l'Azienda concederà al dipendente brevi permessi per la ricerca di altra occupazione, con decorrenza della retribuzione globale.
10. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.
11. L'azienda è tenuta a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso anche qualora l'estinzione del rapporto di lavoro sia determinata dai motivi di cui all'art.73, comma 1, lettere d) e g).
12. In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta giusta le disposizioni di cui all' art. 2122 del Codice civile.

Art. 76 – Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1 della legge 29.5.1982, n. 297, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro spetta al dipendente un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) i cui elementi retributivi sono costituiti dagli istituti tassativamente di seguito indicati:

- 1) retribuzione base parametrica;
- 2) aumenti periodici di anzianità, con esclusione dell'importo maturato fino a concorrenza del valore dei primi 3,5 aumenti periodici di anzianità, per ogni livello d'inquadramento;
- 3) eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale;
- 4) eventuale assegno ad personam;
- 5) 14^a mensilità;
- 6) indennità di funzione di cui all'art. 33, comma 3, lett. f);
- 7) indennità di cui all'art. 33, comma 3, lettera d);
- 8) compenso per lavoro notturno qualora la relativa prestazione sia stata resa per un numero di giorni superiore al 50% del numero dei giorni effettivamente lavorati nel singolo mese.

2. In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto è corrisposto giusta le disposizioni di cui all' art. 2122 del Codice Civile; ai sensi dell'articolo 1, comma 17, della legge n. 76/2016, il T.F.R. deve corrispondersi anche alla parte dell'unione civile.

NOTA A VERBALE

1. Secondo quanto disposto dal Verbale di accordo 25.3.1997, punto 1, lett. b) – con il quale le parti stipulanti hanno convenuto di costituire il Fondo Previambiente – dall'1.1.1998 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del Trattamento di fine rapporto.

CAPITOLO XV
NORME FINALI

Art. 77 – Decorrenza e durata

1. Il presente Accordo rinnova il c.c.n.l. 21.3.2012 per il triennio 1° luglio 2016 - 30 giugno 2019, sia per la parte normativa che per quella economica.

Fatte salve le decorrenze stabilite per specifici istituti contrattuali, le disposizioni del presente Accordo entrano in vigore dalla data della sua stipulazione.

Art. 78 – Disdetta

1. Il presente contratto si intenderà rinnovato se non disdetto almeno sei mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o PEC.
2. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a quando non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.

Art. 79 – Abrogazione – Inscindibilità

1. Il presente c.c.n.l. e i relativi allegati annullano e sostituiscono il c.c.n.l. 21.3.2012 e relativi allegati, fatte salve le norme contrattuali espressamente richiamate.
2. Per quanto non disciplinato dal presente c.c.n.l., trovano applicazione le disposizioni di legge e degli Accordi Interconfederali.
3. Le norme del presente c.c.n.l., sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlative ed inscindibili. Pertanto i soggetti che osservino tali previsioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme delle norme in esso contenute.

Art. 80 – Dichiarazione finale

Le parti sono reciprocamente impegnate a intervenire nelle sedi aziendali affinché la vertenzialità, anche legale, eventualmente insorta per quanto disciplinato dal presente c.c.n.l. sia risolta nei termini convenuti contrattualmente.

Art. 81 – Esclusiva di stampa – Distribuzione del c.c.n.l.

1. L'edizione a stampa del c.c.n.l. è di competenza delle Parti stipulanti FISE Assoambiente e FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, che ne hanno unitariamente l'esclusiva a tutti gli effetti. Sono vietati la riproduzione, la

memorizzazione, l'adattamento, totali o parziali, con qualsiasi mezzo del presente c.c.n.l., senza la congiunta autorizzazione delle Parti stipulanti.

2. Le aziende distribuiscono gratuitamente una copia del presente c.c.n.l. a tutti i lavoratori in forza assunti a tempo indeterminato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 5.

A tal fine vale esclusivamente l'edizione a stampa curata dalle Parti stipulanti.

Fameroft

* * *

John Bell

Emil Ze
Jian can

Kenzo

9
gibibio

~~*[Signature]*~~

Rosetta

[Signature]

Uno Daymond

Cover Angel
feels

[Signature]

Redwood

Lucia Paganini

Max Osee

[Signature]

Arti
San Tom

Fameroft

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Dustello

[Signature]

[Signature]

[Faint, illegible handwriting visible through the paper, likely bleed-through from the reverse side.]